

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	30/11/2019
C.I.F.	A28011153
DENOMINACIÓN SOCIAL	ZARDOYA OTIS, S.A.
DOMICILIO SOCIAL	CALLE GOLFO DE SALÓNICA, 73. MADRID

**MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

**A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN
CURSO**

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- *Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.*
- *Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.*
- *Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.*

Explicación

De acuerdo con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, el ejercicio del cargo de consejero en Zardoya Otis, S.A. (la “**Sociedad**”) estará retribuido.

Durante el ejercicio cerrado al 30 de noviembre de 2019 se aplicó por segundo año la política de remuneraciones aprobada el 24 de mayo de 2017 por la Junta General para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política de Remuneraciones**”). En el ejercicio en curso (año en que se somete a votación este informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de la Sociedad) será el tercer año de aplicación.

Antes de ser aprobada por la Junta General y elevada a ésta por el Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en su reunión de 4 de abril de 2017, confirmando su cumplimiento con la normativa de aplicación y su adecuación al contexto económico, los resultados de las Sociedad y las prácticas de mercado más consolidadas.

La regulación de la retribución de los consejeros en la Sociedad se encuentra estructurada como sigue:

1. Retribución de los consejeros en los Estatutos

El artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global para todos los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales consistente en una participación máxima del 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos con el límite máximo del 1% del beneficio consolidado antes de impuestos. Esta cantidad solo podrá ser detrída de los beneficios líquidos (después de impuestos) y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y tras haber sido reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 10% del capital social desembolsado (“**Retribución Estatutaria**”). Asimismo, los Estatutos establecen que la contratación de un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros formará parte del citado límite máximo de retribución.

Por otro lado, el artículo 24 establece que la retribución de los consejeros se ajustará a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General al menos cada tres años como punto separado del orden del día. En particular, la propuesta de la política de remuneraciones a la Junta General irá acompañada por un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General estará en vigor durante los tres ejercicios siguientes y cualquier modificación o sustitución a ésta durante este plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General.

2. La Política de Remuneraciones

a) Principios de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios generales:

- (i) Crear valor a largo plazo.
- (ii) Potenciar la consecución de resultados y de objetivos estratégicos.
- (iii) Recompensar la dedicación, responsabilidad y la trayectoria profesional.
- (iv) No comprometer la independencia de los consejeros.
- (v) Asegurar su transparencia y competitividad.
- (vi) Atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

b) Retribución de los Consejeros en su condición de tales en la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones sigue el esquema de participación en beneficios establecido por la Retribución Estatutaria y fija un límite máximo anual de 2.000.000 € para la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En particular, la Política de Remuneraciones establece que la remuneración será aquella que se considere necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y

responsabilidad que el cargo exija, sin que sea tan elevada como para comprometer su independencia (de conformidad con el artículo 18 del Reglamento del Consejo).

Asimismo, la Política de Remuneraciones no establece primas por asistencia a reuniones ni dietas ni ningún otro tipo de remuneración adicional distinta de la descrita en este apartado b).

c) Retribución del Consejero Delegado en la Política de Remuneraciones

La retribución del Consejero Delegado (don Bernardo Calleja Fernández) por sus funciones ejecutivas en la Sociedad está regulada en su contrato con la Sociedad y aprobada expresamente por la Junta General en la Política de Remuneraciones. Este contrato fue aprobado por, al menos, dos tercios del Consejo de Administración (con la abstención del Consejero Delegado) e informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con los artículos 249 y 529 quince y 3(e) de la Ley de Sociedades de Capital.

Esta retribución tiene:

- (i) Un componente fijo de 285.000 €, que podrá variar en un importe máximo de 25.000 € por ejercicio durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.
- (ii) Un componente variable basado en un incentivo anual (pago en efectivo) con un objetivo del 60% del salario anual bruto y un paquete de incentivos a largo plazo por su condición de ejecutivo del grupo UTC (basado en un esquema remunerativo a través de acciones de UTC).

El pago del componente variable tendrá en cuenta que el Consejero Delegado haya cumplido con las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad, la gestión, el control del riesgo y la seguridad de las personas en los procesos de trabajo. En caso de que ocurriese algún incidente en las áreas de seguridad, control normativo y ética de la entidad, la Sociedad se reserva el derecho a reducir la remuneración variable y, en casos muy graves, a eliminar su percepción.

- (iii) Aportaciones a sistemas de previsión y seguros de conformidad con el siguiente cuadro:

Concepto	Límites máximos para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 ⁽¹⁾
Aportación a una póliza de seguros de pensiones de aportación indefinida	7% de 62.871,28 €, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 62.871,28
Primas de seguro (cobertura, fallecimiento e incapacidad, seguro de vida, seguro de accidente, seguro de salud, etc.)	7.100 €

(1) La referencia a la retribución por funciones ejecutivas de los 12 meses anteriores alude a toda la retribución correspondiente al año precedente por las indicadas

funciones sin incluir los conceptos de aportaciones y primas de seguros referidos en el cuadro anterior.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones regula también las condiciones básicas del contrato con el Consejero Delegado (duración, permanencia, indemnización por cese anticipado, exclusividad y no competencia post-contractual) de conformidad con lo establecido por el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

3. **Distribución por el Consejo de Administración**

Dentro de los límites establecidos por los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones, el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración y cada Junta General Ordinaria de Accionistas (esta última al amparo del artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital), la retribución fijada para los consejeros en su condición de tales es distribuida en la forma que libremente determine el Consejo de Administración para cada ejercicio social, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Asimismo, el Consejo de Administración también distribuye y aprueba los componentes retributivos de carácter variable para el Consejero Delegado y los altos directivos (previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y dentro de los límites establecidos por la Ley, los Estatutos y la Política de Remuneraciones).

4. **Resumen de los conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos aplicables para las distintas tipologías de consejeros de la Sociedad pueden resumirse conforme al siguiente cuadro:

Clase	Número	Retribución fija	Retribución variable	Otros conceptos (Retribución Estatutaria)	Programa de incentivos a largo plazo UTC
Consejero ejecutivo	1	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Consejeros dominicales	7	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Consejero independiente	2	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Otro externo	1	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO

(1) La retribución de los consejeros en su condición de tales regulada en la Retribución Estatutaria y la Política de Remuneraciones (i.e. participación del 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos con el límite máximo del 1% del beneficio consolidado) no puede considerarse dentro del apartado de "remuneración variable". El criterio de la CNMV es que la remuneración variable debe restringirse a conceptos remunerativos vinculados al rendimiento individual del consejero. En consecuencia, esta retribución se incluye como "otros conceptos".

- ***Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la***

remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Explicación

El sistema de remuneración variable sólo se circunscribe al consejero ejecutivo de la Sociedad y a los altos directivos. La estructura final del mix retributivo del consejero ejecutivo depende de la decisión final que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, adopte respetando los límites establecidos en la Política de Remuneraciones. Esta decisión del Consejo de Administración no sólo está basada en parámetros financieros, sino que también tiene en cuenta que el consejero ejecutivo haya cumplido con las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad y haya tenido un buen desempeño en la gestión, control del riesgo y seguridad de las personas en los procesos de trabajo. En el 2019, el componente variable de la remuneración del consejero ejecutivo representó un 61,45% del total de remuneración recibida (60,70% en 2018).

En relación al periodo de devengo, la retribución variable del consejero ejecutivo está basada en un incentivo anual (pago en efectivo) que se devenga a lo largo del ejercicio al que está asociado y cuyo importe final -y consiguiente pago- se acuerda por el Consejo de Administración (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones) en el ejercicio siguiente.

Adicionalmente, el consejero ejecutivo cuenta con un paquete de incentivos a largo plazo por su condición de ejecutivo del grupo UTC (basado en un esquema remunerativo a través de acciones de UTC al cierre del ejercicio 2019) que se sostiene principalmente en la evaluación del desempeño del consejero ejecutivo a lo largo de varios ejercicios y su creación de valor sostenible en el largo plazo para la Sociedad.

- ***Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.***

Previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, el Consejo de Administración ha venido aprobando el importe final de su remuneración respetando los límites establecidos en la Retribución Estatutaria, la Política de Remuneraciones y los acuerdos de la Junta General Ordinaria de Accionistas al amparo del artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. En particular, el Consejo de Administración aprobó una remuneración de los consejeros en su condición de tales de 1.033.333,33 € para el ejercicio 2019, respetando ampliamente los límites porcentuales indicados más arriba y muy por debajo del límite cuantitativo de 2.000.000 €.

Asimismo, el Consejo de Administración delegó en su Presidente la facultad para distribuir el importe referido en el apartado anterior entre los miembros del Consejo de Administración, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Por último, no existe una remuneración fija adicional por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración. Tampoco se distribuyen dietas por la asistencia a reuniones.

- ***Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.***

El consejero ejecutivo ha recibido una remuneración fija total de 367.487,15 € en el ejercicio 2019.

Esta cifra se desglosa como sigue:

- Remuneración fija como consejero delegado de la Sociedad: 297.142,83 €.
 - Aportaciones a pólizas de ahorro: 70.344,32 €.
-

- ***Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.***

La Sociedad no ha otorgado retribución en especie a los consejeros en su condición de tales.

El consejero ejecutivo ha devengado en su favor aportaciones a pólizas de ahorro por un importe de 70.344,32 € en el ejercicio 2019.

- ***Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.***
- ***Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.***

De conformidad con la Política de Remuneraciones, el contrato suscrito con la Sociedad y el acuerdo del Consejo de Administración (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones), don Bernardo Calleja Fernández, como Consejero Delegado y único consejero ejecutivo de la Sociedad, ha recibido los siguientes importes derivados de componentes de retribución variable:

- a) Incentivo anual con un objetivo del 60% del salario anual bruto fijo.

Para el cálculo del incentivo anual, se parte de un importe equivalente al 60% de la remuneración fija recibida por el consejero ejecutivo en el ejercicio cerrado anterior (en este caso, la retribución bruta fija recibida por el consejero ejecutivo para el ejercicio 2018).

Con posterioridad, a este importe se le aplica un factor multiplicador (que puede ser mayor o menor que 1) dependiendo de los resultados de la unidad de negocio y cálculo en función del plan de beneficio y flujo de caja generado. Para el cálculo de este factor multiplicador final, se tienen en cuenta no sólo los parámetros financieros descritos anteriormente, sino que también se valora que el consejero ejecutivo haya cumplido a lo largo del ejercicio con las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad.

En particular, el incentivo anual pagado al consejero ejecutivo en el ejercicio 2019 fue de 195.000 € (215.000 € en 2018) determinado sobre la retribución bruta fija a 31 de diciembre de 2018 equivalente a 292.000 € (230.000 € a 31 de diciembre de 2017), representando un incentivo variable del 66,8% en 2019 (del 75,4% en 2018) que supone un coeficiente de 1,11 en 2019 (de 1,26 en 2018) sobre el importe objetivo.

Esta retribución variable es pagadera al ejercicio siguiente, una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

- b) Paquete de incentivos a largo plazo. Don Bernardo Calleja Fernández, por su condición de ejecutivo del grupo UTC, puede recibir anualmente un paquete de incentivos a largo plazo (esquema de remuneración basado en acciones) del grupo UTC tal y como se ha detallado en el apartado A.1. El objetivo de este plan es recompensar a los ejecutivos que por su puesto tienen responsabilidades relevantes de gestión y que, con sus esfuerzos y consecución de los objetivos previstos, contribuyen al éxito en el largo plazo del grupo UTC y sus unidades participadas como por ejemplo, en este caso, lo es la Sociedad. Este plan incluye la entrega a los beneficiarios de diferentes instrumentos financieros (*Stock Appreciation Rights*, *Performance Share Units* y *Restricted Stock Units*). Los planes de acciones se conceden anualmente dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de la Sociedad, Otis y United Technologies Corporation. Dicho plan de incentivos está sujeto al “*Recharge Agreement*” suscrito en septiembre de 2010 entre United Technologies Corporation (UTC) y la Sociedad.

Las acciones/opciones sobre acciones concedidas tienen que mantenerse por un periodo mínimo de 3 años (*vesting*) y, además, para que sean ejecutadas tienen que haberse conseguido unos objetivos de negocio establecidos previamente.

A este respecto, la valoración de las opciones concedidas a don Bernardo Calleja Fernández en el ejercicio 2019 fue de 389.979,49 € (337.769,00 € en 2018), teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

- (i) se valoran las acciones cuando se entregan al consejero, en la medida que no estén sujetas a ninguna condición posterior (que estén “vested” desde el inicio); y
- (ii) se valorarán las opciones en el momento en el que el consejero pueda ejercitar las mismas.

Dicho plan de incentivos a largo plazo de UTC representó, para la totalidad de consejeros de la Sociedad, la cantidad de 389.979,49 € durante el ejercicio 2019 y 337.769,00 € en el ejercicio 2018 (ya que el único consejero beneficiario de este plan es don Bernardo Calleja Fernández).

El pago de la remuneración variable tiene en cuenta que el consejero ejecutivo haya cumplido las reglas y procedimientos normativos y éticos de la entidad, la gestión, el control del riesgo,

y la seguridad de las personas en los procesos de trabajo. En caso de que tuviera lugar algún incidente en las áreas de seguridad, control normativo y ética de la Sociedad, la Sociedad (a través del Consejo de Administración) se reserva el derecho de reducir la remuneración variable del consejero ejecutivo y, en casos muy graves, a eliminarla.

- ***Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.***

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Tal y como se detalla más arriba, la Sociedad realiza una aportación al plan de pensiones de aportación definida (póliza de ahorro) en favor del consejero ejecutivo don Bernardo Calleja Fernández, cuyo importe ascendió a 70.344,32 € en el ejercicio 2019 y 68.332,58 € en el ejercicio 2018.

A este respecto, la aportación para el compromiso por pensiones está articulada en una póliza de seguro de pensiones de aportación definida, donde la Sociedad realiza una aportación anual durante el mes de noviembre que, para el ejercicio 2019, se calculó en dos tramos: (i) un primer tramo de 4.551,89 € equivalente al 7% de 65.027,07 € (ii) un segundo tramo de 65.792,42 € que se calculó aplicando un 28% al resultado de la diferencia entre la retribución fija bruta anual que don Bernardo Calleja Fernández percibe a la fecha de la aportación y 65.027,07 € (importe actualizado por la aseguradora a la fecha de pago de la póliza de aportación).

La consolidación de las aportaciones y respectiva imputación o devengo temporal se basa en la retribución bruta anual y no está vinculada a la consecución de objetivos a corto o largo plazo.

- ***Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post- contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.***

La Sociedad no ha realizado pago alguno por los conceptos indicados en este apartado durante el ejercicio 2019.

- ***Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado***

plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las condiciones particulares contenidas en el contrato del Consejero Delegado no han cambiado en comparación con las señaladas en el informe anual de remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2018, las cuales se indican a continuación y que fueron propuestas en su día por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobadas por al menos dos tercios del Consejo de Administración, tal y como dispone los artículos 249 y 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, sus condiciones básicas han sido aprobadas por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones.

- (a) Duración: indefinida.
 - (b) Indemnización por cese anticipado o terminación por la Sociedad: 45 días de remuneración por año desde su nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad (esto es, el 14 de febrero de 2012) hasta la fecha de terminación del contrato, con un máximo de 42 mensualidades.
 - (c) Pacto de exclusividad: durante la vigencia del contrato y salvo que cuente con la autorización expresa y por escrito del Consejo de Administración, don Bernardo Calleja Fernández trabajará de forma exclusiva para la Sociedad y, en caso de que sea necesario, para cualquier otra compañía del Grupo UTC.
 - (d) Pacto de no competencia: obligación de no competencia del Consejero Delegado por un plazo de dos años a contar desde la extinción de su contrato con la Sociedad. La compensación por este pacto consiste en una cantidad bruta equivalente a 12 mensualidades de la retribución fija que viniera recibiendo el Consejero Delegado antes de la extinción de su contrato con la Sociedad.
 - (e) Pacto de permanencia o fidelización: inexistente.
-
- ***La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.***

Salvo el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad, ningún otro consejero ha prestado servicios distintos a los inherentes a su cargo. Nos remitimos a los apartados anteriores en lo que respecta a las características concretas de la remuneración suplementaria percibida por el Consejero Delegado por este motivo.

- ***Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.***

El Consejo de Administración de la Sociedad acordó anticipar el pago de la remuneración de los consejeros en su condición de tales al final del primer semestre de 2019 por un importe de 533.333,33 € a cuenta de su retribución total del ejercicio 2019 (un total de 1.033.333,33 €). Con carácter previo a su aprobación, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Comité de Auditoría informó favorablemente de dicho pago anticipado al Consejo de Administración, confirmando en su informe que:

- (a) La cifra de retribución a cuenta acordada era inferior al 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos y del 1% del beneficio consolidado antes de impuestos correspondientes al primer semestre de 2019, existiendo en esa fecha fondos suficientes para atender este pago.
- (b) En el último balance cerrado al 30 de noviembre de 2018, las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria estaban totalmente cubiertas.
- (c) En el Consejo de Administración celebrado el 20 de marzo de 2019 se aprobó el pago del primer dividendo a cuenta de los resultados del ejercicio 2019, por un importe bruto de 0,08 euros por acción de 0,10 euros de valor nominal, que fue abonado el día 10 de abril de 2019.

Por otro lado, la Sociedad no ha otorgado retribución alguna a los consejeros en forma de créditos, garantías o retribución equivalente.

- ***La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.***

Don Patrick Martin (consejero dominical de la Sociedad desde 2018) presta servicios de dirección a la sociedad Otis Elevator Worldwide Sprl. (sociedad perteneciente al grupo del accionista mayoritario de la Sociedad). Los importes abonados por la Sociedad a don Patrick Martin son reembolsados por Otis Elevator Worldwide Sprl. a la Sociedad con posterioridad en virtud de un contrato firmado por ambas sociedades.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- ***Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.***
- ***Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.***
- ***Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.***

No han existido cambios relevantes en la política de remuneraciones durante el ejercicio 2019.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.otis.com/es/es/accionistas-inversores/>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019 el porcentaje de votos a favor del acuerdo relativo a la votación con carácter consultivo del Informe Anual de

Remuneraciones de los Consejeros fue de un 94,37%. Por ello, teniendo en cuenta el alto porcentaje de votos a favor, la Sociedad ha mantenido el camino marcado por los principios de la Política de Remuneraciones aprobada en el ejercicio 2017 y ha seguido cumpliendo de forma estricta todos los requisitos y límites (legales, estatutarios o internos) aplicables en materia de remuneración de consejeros.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. *Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.*

Remuneración de los consejeros en su condición de tales

(A) La Junta General Ordinaria aprueba cada ejercicio el porcentaje de participación máxima en el marco de la Retribución Estatutaria. En el ejercicio 2019, este porcentaje de participación máxima consistió en el 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos con el límite máximo a su vez del 1% del beneficio consolidado antes de impuestos. Dicho porcentaje máximo está dentro del límite máximo establecido en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones, y se acordó por la Junta General Ordinaria de Accionistas sin perjuicio de las facultades del Consejo de Administración para fijar la cantidad exacta a abonar dentro de este límite al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones.

Asimismo, respetando los límites establecidos por la Junta General Ordinaria de Accionistas, la Retribución Estatutaria y la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones) decidió en su reunión de julio de 2019 limitar el importe total de su retribución a 1.033.333,33 € para el ejercicio 2019, reduciendo con ello el importe acordado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2019 (equivalente a un importe de 1.200.000 €) debido a los cambios operados a lo largo del ejercicio en la estructura del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración acordó en la misma reunión delegar en su Presidente la distribución de esta retribución entre los consejeros de la Sociedad dependiendo de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

(B) Por otro lado, en su reunión de julio de 2019, el Consejo de Administración acordó el pago de 533.333,33 € a cuenta de la remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019 (tras finalizar el primer semestre de 2019) cumplimiento con los requisitos establecidos por la Política de Remuneraciones.

Con carácter previo a la reunión del Consejo de Administración, tal y como regula la Política de Remuneraciones, el Comité de Auditoría confirmó e informó favorablemente al Consejo de Administración sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en la

Política de Remuneraciones para poder realizar pagos a cuenta de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Remuneración del consejero ejecutivo

(A) Don Bernardo Calleja Fernández, como Consejero Delegado y único consejero ejecutivo de la Sociedad durante el ejercicio 2019, ha percibido una remuneración fija en atención al desempeño de funciones ejecutivas.

Esta remuneración fija ascendió a 297.142,83 € durante el ejercicio 2019. Asimismo, la Sociedad ha aportado 70.344,32 € al plan de pensiones de aportación definida suscrito en favor de don Bernardo Calleja Fernández durante el ejercicio 2019.

Estos componentes retributivos fijos se ajustan a lo establecido por la Política de Remuneraciones y son importes aprobados expresamente por el Consejo de Administración (previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

(B) La retribución variable del Consejero Delegado fue aprobada por el Consejo de Administración (previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones). Como se ha indicado, esta retribución variable consistió en un importe en metálico de 195.000 € y la aportación a la póliza de ahorro equivalente a 70.344,32 €.

Por otro lado, el Consejero Delegado también puede ser beneficiario del paquete de incentivos a largo plazo (que en el ejercicio 2019 ha supuesto un importe de 389.979,49 €). Este plan de acciones se concede anualmente dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de la Sociedad, Otis y United Technologies Corporation y está sujeto al “Recharge Agreement” suscrito en septiembre de 2010 entre United Technologies Corporation (UTC) y la Sociedad. La aplicación de este plan se aprueba de forma anual por el Consejo de Administración (con la abstención del consejero ejecutivo) y la entidad encargada de determinar la cuantía final de la retribución variable por este concepto es la sociedad United Technologies Corporation de conformidad con los criterios del “Recharge Agreement”.

B.2. *Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso*

La composición actual del Consejo de Administración (63,64% de sus miembros son consejeros dominicales en el ejercicio 2019) garantiza que en la remuneración de sus miembros se tengan en cuenta los resultados que deberán ser obtenidos por la Sociedad a largo plazo.

De este modo, con la única excepción del Consejero Delegado (que percibe una parte de su remuneración en concepto de variable), la remuneración de los consejeros en su condición de tales se ha mantenido de forma lineal en los últimos ejercicios en un importe de 1.200.000 € (muy por debajo del límite cuantitativo establecido en la Política de Remuneraciones). Como

se ha detallado anteriormente, el Consejo de Administración incluso ha reducido ese importe hasta 1.033.333,33 € en el ejercicio 2019 como consecuencia de los cambios operados en el Consejo de Administración durante el pasado año. Esta práctica asentada por el Consejo de Administración ha contribuido, y contribuye, a vincular necesariamente la remuneración de los consejeros con el mejor interés de la Sociedad a largo plazo.

B.3. *Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.*

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Durante el ejercicio 2019, la retribución de los consejeros, tanto en su condición de tales como por su desempeño en tareas ejecutivas, se ha estructurado de acuerdo a lo previsto dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones y el acuerdo de Junta General Ordinaria al amparo del artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital.

La retribución total devengada por los consejeros en su condición de tales no ha superado el límite máximo de 2.000.000 de euros establecido en la Política de Remuneraciones.

La retribución individual fija del Consejero Delegado por sus labores ejecutivas devengada durante el ejercicio 2019 se ha determinado aplicando los importes aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2019 (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones), todo ello dentro del marco regulatorio establecido por los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones y el contrato suscrito por el Consejero Delegado y la Sociedad (que, como se detalló más arriba, fue aprobado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital). Asimismo, el Consejo de Administración, junto con la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, ha analizado y verificado el cumplimiento de los objetivos (tanto de carácter financiero como no financiero) al objeto de determinar el importe final de la retribución variable del consejero ejecutivo, incluyendo, sin limitación, el cumplimiento de las reglas y procedimientos normativos y éticos de la entidad y la gestión, el control del riesgo y la seguridad de las personas en los procesos de trabajo.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	345.026.51	73,34%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	18.529.231	5,37%
Votos a favor	325.601.444	94,37%
Abstenciones	895.841	0,26%

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior

Tal y como se ha detallado, la remuneración de los consejeros en su condición de tales ha ascendido a 1.033.333,33 € en el ejercicio 2019 en concepto de Retribución Estatutaria (1.200.000 € en el 2018).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Tal y como se ha indicado en apartados previos, no hay otros órganos delegados distinto del Consejero Delegado ni otros consejeros (distintos de don Bernardo Calleja Fernández, Consejero Delegado de la Sociedad) que tengan atribuidas funciones de dirección.

El sueldo devengado por el Consejero Delegado fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2019. El importe se encuentra ajustado a la Política de Remuneraciones y, como se ha detallado con anterioridad, no ha variado sustancialmente respecto al ejercicio anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado

En particular:

– Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

– Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

– En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Ver respuesta al apartado “Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos” de la Sección A.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2019 no se ha presentado las situaciones indicadas en este apartado.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los

consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Ver respuesta al apartado “Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo” de la Sección A.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2019 la Sociedad no ha realizado pago alguno por los conceptos indicados en este apartado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2019 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones ejecutivas (i.e., don Bernardo Calleja Fernández, Consejero Delegado de la Sociedad).

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

Durante el ejercicio 2019 los consejeros no han devengado remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Ver respuesta al apartado “Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones” de la Sección A para mayor detalle del pago a cuenta de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

La Sociedad no ha otorgado retribución alguna a los consejeros en forma de créditos o garantías por su cuenta.

B.14. *Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales*

Los consejeros no han devengado en su favor retribución en especie alguna con excepción (i) de la aportación a la póliza de ahorro (plan de pensiones de aportación definida) en favor del Consejero Delegado descrito en este informe cuya contribución en el ejercicio 2019 suma 70.344,31 euros, y (ii) del paquete de incentivos a largo plazo del Consejero Delegado al tener la condición de ejecutivo dentro del grupo UTC que, en 2019, recibió opciones sobre acciones por valor de 389.979,49 €.

B.15. *Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.*

Los consejeros dominicales nombrados a propuesta de United Technologies Holdings, S.A.S. (es decir, don Mark George (sustituido por doña Stacy Petrosky), don Patrick Blethon (sustituido por don Mark Eubanks) y doña Robin Fiala) no recibieron retribución como consejeros en su condición de tales, percibiéndola en su nombre el también consejero dominical Otis Elevator Company (sociedad perteneciente al grupo de United Technologies Holdings, S.A.S.) por un importe de 517.000 € en el ejercicio 2019 (600.000 € en el ejercicio 2018).

Ello se debe a que el grupo United Technologies Corporation (grupo al que pertenecen las sociedades Otis Elevator Company y United Technologies Holdings, S.A.S.) tiene la política de que los consejeros nombrados a su propuesta en sociedades pertenecientes al grupo no reciban una remuneración. Además, ninguna sociedad del grupo United Technologies Corporation abona posteriormente dichas retribuciones a los consejeros dominicales, sin perjuicio de que su remuneración sea acorde a su puesto y responsabilidad.

B.16. *Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.*

Como excepción a lo detallado en el apartado anterior, don Patrick Martin, consejero dominical nombrado a propuesta de United Technologies Holdings, S.A.S., sí recibió remuneración por la Sociedad. No obstante, esta remuneración será reembolsada a la Sociedad por Otis Elevator Worldwide Sprl. (sociedad perteneciente también al grupo UTC) de conformidad con el acuerdo suscrito por la Sociedad y Otis Elevator Worldwide Sprl. (en la medida que esta remuneración se satisface a don Patrick Martin por sus labores ejecutivas en Otis Elevator Worldwide Sprl.). Esta remuneración reembolsable percibida por don Patrick Martin ascendió a 422.000 € (teniendo en cuenta sólo la retribución en metálico satisfecha por la Sociedad) en el ejercicio 2019.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2019
DON MARIO ABAJO GARCIA (*)	Otro Externo	Desde 01/12/2018 hasta 20/03/2019.
OTIS ELEVATOR COMPANY	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
EURO-SYNS S.A.(****)	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Otros Externo (Vicepresidente)	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ(*)	Ejecutivo (Presidente)	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DON MARK GEORGE (***)	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 26/07/2019.
DOÑA ROBIN FIALA	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DON PATRICK MARTIN	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DON PATRICK BLETHON (**)	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 26/07/2019.
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Independiente	Desde 01/12/2018 hasta 30/11/2019.
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	Independiente	Desde 22/05/2019 hasta 30/11/2019
DON MARK EUBANKS (**)	Dominical	Desde 26/07/2019 hasta 30/11/2019.
DOÑA STACY PETROSKY (***)	Dominical	Desde 26/07/2019 hasta 30/11/2019.

(*) El 20 de marzo de 2019 don Bernardo Calleja Fernández sustituyó a don Mario Abajo García como Presidente del Consejo de Administración. En esa misma fecha, don Mario Abajo García dejó de ser miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

(**) El 26 de julio de 2019 don Mark Eubanks sustituyó a don Patrick Blethon como miembro del Consejo de Administración.

(***) El 26 de julio de 2019 doña Stacy Petrosky sustituyó a don Mark George como miembro del Consejo de Administración.

(****) El 11 de octubre de 2019 el Consejo de Administración tomó razón del nombramiento de don Eduardo Montes Pérez como nuevo representante persona física de EURO-SYNS, S.A.

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

- a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:
 (i) Retribución en metálico (en miles de €):

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2019	Total año 2018
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	0	0	0	50	50	50
DON MARIO ABAJO GARCIA	0	0	0	0	0	0	67	67	200
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	200	200	200
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	517	517	600
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	50	50	50
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	100	100	100
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	0	0	0	0	0	0	50	50	0
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	297	0	195	0	0	0	70	562	573
DON PATRICK MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON MARK GEORGE / DOÑA STACY PETROSKY	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DOÑA ROBIN FIALA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON PATRICK BLETHON / DON MARK EUBANKS	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Observaciones

Para la preparación de este cuadro, se ha tenido en cuenta que:

- (i) La retribución de los consejeros en su condición de tales regulada en la Retribución Estatutaria y la Política de Remuneraciones (i.e. participación del 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos con el límite máximo del 1% del beneficio consolidado) no puede considerarse dentro del apartado de “remuneración variable a corto plazo”. El criterio de la CNMV es que la remuneración variable debe restringirse a conceptos remunerativos vinculados al rendimiento individual del consejero. En consecuencia, esta retribución se incluye como “otros conceptos”.
- (ii) Los consejeros dominicales nombrados a propuesta de United Technologies Holdings, S.A.S. (“UTC”) (es decir, don Mark George (sustituido por doña Stacy Petrosky), don Patrick Blethon (sustituido por don Mark Eubanks) y doña Robin Fiala) no recibieron retribución, percibiéndola en su nombre Otis Elevator Company (sociedad del grupo de United Technologies Corporation). Don Patrick Martin, como se ha detallado más arriba, recibió remuneración por parte de la Sociedad que será reembolsada a ésta por Otis Elevator Worldwide Sprl.

(ii) Sistemas de retribución basados en acciones:

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2019	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2019				Opciones asignadas durante el ejercicio 2019					Acciones entregadas durante el ejercicio 2019
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ										
Plan A 2016	11.900	11.900	85,8	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2016	2.390	2.390	0	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2017	5.200	5.200	98,6	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2017	3.116	3.116	0	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2018	5.050	5.050	106,28	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2018	2.752	2.752	0	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2019	N/A	N/A	N/A	N/A	11.100	11.100	105,80	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años	N/A
Plan B 2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2.029	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años	2.029

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2019	Opciones ejercidas en el ejercicio 2019				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2019				
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (miles €)		Nº opciones	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
Plan A 2016	11.900	11.900	98,6	119,5	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2016	2.390	2.390	103	270,5	1.080	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2017	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5.200	5.200	98,6	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan B 2017	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3.116	3.116	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan A 2018	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5.200	5.200	98,6	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan B 2018	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3.116	3.116	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan A 2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11.100	11.100	105,80	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan B 2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2.029	2.029	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

(iii) Sistemas de ahorro a largo plazo:

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	70	68

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) con derechos económicos consolidados		Importe de los fondos acumulados (miles €) con derechos económicos consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	0	0	0	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) con derechos económicos no consolidados		Importe de los fondos acumulados (miles €) con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	70	68	680	593

(iv) Detalle de otros conceptos

N/A

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

(i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2019	Total año 2018
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(ii) Cuadro de movimiento de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

N/A

(iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

N/A

(iv) Detalle de otros conceptos

N/A

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2019 grupo	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	562	0	390	952	0	0	0	0	952	911	70
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	50	0
EURO-SYNS S.A.	50	0	0	50	0	0	0	0	50	50	0
DON MARIO ABAJO GARCIA	67	0	0	67	0	0	0	0	67	200	0
OTIS ELEVATOR COMPANY	517	0	0	517	0	0	0	0	517	600	0
DON ANDRES TORRECILLAS, JOSE MIGUEL	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	50	0	0	50	0	0	0	0	50	0	0
DON PATRICK MARTIN (*)	422	0	169	591	0	0	0	0	591	569	0
TOTAL	2.018	0	559	2.577	0	0	0	0	2.577	2.680	70

(*) Esta remuneración se corresponde con la remuneración como directivo de la sociedad Otis Elevator Worldwide Sprl. (sociedad perteneciente al grupo del accionista mayoritario de la Sociedad). Los importes abonados por la Sociedad son reembolsados a la Sociedad por Otis Elevator Worldwide Sprl. a través de contrato firmado con dicha Sociedad.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2020.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí []

No [X]

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
N/A	N/A	N/A