

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ZARDOYA OTIS, S.A.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

En consecuencia, el Consejo de Administración de Zardoya Otis, S.A. (la "**Sociedad**"), previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2018, 2019 y 2020.

1. FINALIDAD Y PRINCIPIOS

Al configurar la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Consejo de Administración de la Sociedad asume como propósito y finalidad que la retribución de los consejeros sea apropiada a su dedicación y responsabilidad, tomando en consideración el contexto económico, los resultados de la Sociedad y las prácticas de mercado.

Atendido lo anterior, la Política de Remuneraciones de los Consejeros se fundamenta en los siguientes principios:

- (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.

2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

El artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global 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 deducida 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 (incluido el Consejero Delegado) formará parte del citado límite máximo de retribución.

Se propone fijar el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.000.000€.

Esta retribución será distribuida entre los consejeros en la forma que libremente determine el Consejo de Administración en cada ejercicio social, en función de las responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Además, el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración establece los principios o criterios que deberán tenerse en cuenta para fijar la remuneración de los consejeros externos. En particular, se establece que esta 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.

Por su lado, en ejercicio de sus facultades y además de la limitación del importe total a percibir de la Retribución Estatutaria, el Consejo de Administración ha acordado en los últimos años el establecimiento de un calendario de pagos que permita realizar liquidaciones semestrales (una de

ellas anticipada) de la retribución. El pago a cuenta de dicha remuneración se efectúa con el informe previo y favorable del Comité de Auditoría y debe cumplir los siguientes requisitos:

- (i) Que la cifra de retribución acordada sea inferior a la Retribución Estatutaria, existiendo en la fecha correspondiente fondos suficientes para atender este pago.
- (ii) Que en el último balance, las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria estén totalmente cubiertas.
- (iii) Que tenga en cuenta el pago de los dividendos a cuenta del ejercicio.

La Política de Remuneraciones para los consejeros en su condición de tales no establece primas por asistencia ni dietas ni ninguna otra remuneración adicional a la descrita en este apartado.

3. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La retribución del Consejero Delegado (don Bernardo Calleja Fernandez), único consejero ejecutivo de la Sociedad, por sus funciones ejecutivas en la Sociedad está regulada en su contrato con la Sociedad, el cual fue aprobado el Consejo de Administración (con la abstención del Consejero Delegado) e informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Dicha retribución tiene un componente fijo y otro variable.

(i) Componente fijo

El componente fijo de la retribución del Consejero Delegado asciende a 285.000€ por ejercicio.

Dicha retribución podrá variar en el periodo 2018, 2019 y 2020, sin que el importe total de dicha variación exceda de 25.000€ por ejercicio.

(ii) Componente variable

El Consejero Delegado es el único consejero que percibe retribución variable ligada al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal. Esta retribución variable se compone de dos partes:

- a) Un incentivo anual (pago en efectivo) con un objetivo del 60% del salario anual bruto. Para el cálculo de este incentivo se establece un factor multiplicador que puede ser menor o mayor que 1, dependiendo de los resultados de la unidad de negocio, del plan de beneficio y del flujo de caja generado. Para ese factor final (coeficiente) también se tiene en cuenta el rendimiento del Consejero Delegado respecto a los objetivos financieros y no financieros durante el año.

El pago se realizará en el ejercicio siguiente, una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

- b) Existe la posibilidad que el actual Consejero Delegado, por su condición de ejecutivo del grupo UTC, pueda recibir anualmente un paquete de incentivos a largo plazo (esquema de remuneración basado en acciones de UTC). 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 de la corporación y sus unidades participadas como Zardoya Otis, S. A. Los planes de acciones, se conceden anualmente, dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de Zardoya Otis, Otis y United Technologies Corporation (UTC).

Este plan incluye la entrega a los beneficiarios de diferentes instrumentos financieros (*Stock Appreciation Rights, Performance Share Units y Restricted Stock Units*) sobre las acciones de United Technologies Corporation. Dichos instrumentos financieros tienen que mantenerse por un periodo mínimo de 3 años (*vesting*) desde su otorgamiento. No

se pueden ejecutar, traspasar su propiedad u otro similar hasta que han transcurrido un período mínimo de 3 años.

El pago de la remuneración variable tiene en cuenta que el 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 ocurriese algún incidente en las áreas de seguridad, control normativo y ética de la entidad, la empresa se reserva el derecho de reducir la remuneración variable del ejecutivo, y en casos muy graves eliminarla.

(iii) Aportaciones a sistemas de previsión y seguros

Asimismo, la Sociedad efectúa las siguientes aportaciones a sistemas de previsión y seguros en favor del Consejero Delegado:

Concepto	Importe de 2017	Límite máximo para 2018, 2019 y 2020 ⁽¹⁾
Aportación a una póliza de seguros de pensiones de aportación definida	7% de 62.871,28 euros, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 62.871,28 euros	7% de 62.871,28 euros, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 62.871,28 euros
Primas de seguro (cobertura fallecimiento e incapacidad, seguro de vida, seguro de accidente, seguro de salud, etc.)	5.007€	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 seguro que se refieren en el cuadro.

4. CONDICIONES BÁSICAS DEL CONTRATO CON EL CONSEJERO DELEGADO

(i) Duración

El contrato con el Consejero Delegado tiene una duración indefinida, sin que en él figuren cláusulas de permanencia o fidelización.

(ii) Preaviso

El Consejero Delegado podrá extinguir el Contrato en cualquier momento comunicándolo a la Sociedad con un preaviso por escrito mínimo de 3 meses.

(iii) Cláusulas de indemnización

En caso de extinción del contrato con el Consejero Delegado a instancias de la Sociedad, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a 45 días de remuneración por año de servicio desde su nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad el 14 de febrero de 2012 hasta la fecha de terminación de este Contrato, con un máximo de 42 mensualidades de dicha retribución.

(iv) Exclusividad

El contrato con el Consejero Delegado contiene la obligación de éste de prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, y, si fuera necesario, para cualquier otra sociedad del Grupo UTC, no pudiendo el Consejero Delegado trabajar, directa o indirectamente, para terceros distintos de la Sociedad u otras sociedades del Grupo UTC, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la Sociedad o cualquier otra sociedad del Grupo UTC.

(v) *No competencia*

El contrato con el Consejero Delegado contiene la obligación de no competencia una vez extinguido su contrato durante un plazo de dos años. En concepto de compensación por la obligación de no competencia, el Consejero Delegado percibirá una cantidad bruta equivalente a 12 mensualidades de la retribución fija que se viniera percibiendo en el momento de la extinción del Contrato.

5. VIGENCIA

La presente Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones.

En todo caso esta Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar al Consejero Delegado correspondientes a las cantidades devengadas antes de la aprobación de la presente Política que hayan sido diferidas, por conceptos que tengan amparo en la presente Política de Remuneraciones o en el régimen existente en el momento de su devengo.