

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



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	30/11/2021
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 2020 se aplicó por tercer 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 la Junta General Ordinaria de Accionistas de Zardoya Otis, S.A. celebrada el 16 de junio de 2020 se aprobó una nueva política aplicable para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Antes de ser aprobada por la Junta General el 16 de junio de 2020 y elevada a ésta por el Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 14 de abril de 2020, confirmando su cumplimiento con la normativa de aplicación y su adecuación al contexto económico, los resultados de la Sociedad y las prácticas de mercado más consolidadas.

Durante el ejercicio 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó someter de nuevo a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2021 la política de remuneraciones de los consejeros **para los ejercicios 2021, 2022 y 2023**. El texto de la indicada política se deriva del informe motivado y propuesta recibidos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, que el Consejo hace propios en todos sus términos.

La remuneración de los consejeros, tanto en su condición de tales como por el ejercicio de funciones ejecutivas, incluida en la Política de Remuneraciones es consistente con el sistema de remuneración previsto en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración y con la propuesta de acuerdo que se sometió a la Junta General.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Zardoya Otis, S.A. se celebró el 19 de mayo de 2021 y en ella se aprobó la **nueva política aplicable para los ejercicios 2021, 2022 y 2023** que no difería significativamente de la aplicada en el ejercicio cerrado a 30 de noviembre de 2020. **Esta nueva Política de Remuneraciones se encuentra adaptada a los cambios en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad que han tenido lugar desde la celebración de la Junta General Ordinaria de 2020 y, singularmente, al hecho de que haya pasado a contar con dos consejeros ejecutivos**. La citada política reemplaza a la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente hasta el momento y aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 16 de junio de 2020 y **resultará aplicable respecto de los ejercicios sociales 2021** (respecto del que se completa y actualiza lo aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 16 de junio de 2020), **2022 y 2023**.

Asimismo, en la citada Junta del ejercicio 2021 se aprobó la dispensa para la eventual percepción por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado de la Sociedad de incentivos a largo plazo de Otis Worldwide Corporation (sociedad matriz de la Sociedad) consistentes en diferentes instrumentos financieros sobre las acciones de Otis Worldwide Corporation, en los términos previstos en la mencionada política de remuneraciones de los consejeros. La presente dispensa se otorga en la medida en que fuera necesaria a los efectos de lo previsto en los artículos 229 y 230 de la Ley de Sociedades de Capital.

El Consejo considera que la Política de Remuneraciones propuesta cumple con los principios informadores en ella recogidos, contempla una retribución de los consejeros apropiada a su dedicación y responsabilidad, sin que llegue a comprometer la independencia de criterio de los consejeros, y está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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 deducida de los beneficios líquidos (después de impuestos) de la Sociedad 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) **Principios informadores de la remuneración de consejeros en su condición de tales**

- a. Ser suficiente para recompensar la dedicación, responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros, pero sin comprometer la independencia de cada uno de ellos.
- b. Ser competitiva y permitir a la Sociedad la atracción de talento, integrando los elementos necesarios para favorecer la motivación que permita su retención.
- c. Tener en cuenta el contexto económico y las prácticas de mercado de sociedades comparables.

(ii) **Principios informadores de la remuneración de consejeros por sus funciones ejecutivas**

- a. Alinear la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas.
- b. Potenciar la consecución de resultados y de objetivos estratégicos de la Sociedad.
- c. Evaluar sistemáticamente su desempeño y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- d. Favorecer el compromiso con la Sociedad.
- e. Retribuir de manera equitativa y competitiva, reconociendo las responsabilidades de las funciones ejecutivas desempeñadas.
- f. Aplicar una retribución competitiva en consonancia con las prácticas de mercado, flexible en función de los resultados obtenidos y adaptada en lo necesario para poder atraer y retener 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.

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

c) **Retribución del Consejero Delegado y Presidente Ejecutivo (consejeros ejecutivos) en la Política de Remuneraciones**

El 16 de junio de 2020, fecha en que fue aprobada la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, D. Bernardo Calleja Fernández, era el único consejero ejecutivo de la Sociedad, en su condición de Consejero Delegado.

Durante el ejercicio 2020, únicamente un consejero desempeñó funciones ejecutivas, el Consejero Delegado, que a su vez ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Administración. **Desde el 26 de enero de 2021, la Sociedad cuenta con dos consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente Ejecutivo, D. Bernardo Calleja Fernández, y el Consejero Delegado, D. Joao Penedo.**

Sobre esa base, la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 19 de mayo de 2021 establece que **la retribución de dichos consejeros ejecutivos tendrá componentes fijos y variables**, indicando, en ese momento, que **los consejeros ejecutivos son los únicos consejeros que perciben retribución variable ligada al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal**. El pago de la remuneración variable tiene en cuenta que dichos consejeros ejecutivos hayan cumplido las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad. En caso de que ocurriese algún incumplimiento normativo, la Sociedad tendrá el derecho de reducir la remuneración variable de cualquier consejero ejecutivo y, en casos muy graves, podrá eliminarla.

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos se desglosa como sigue:

(A) Retribución fija

(i) Los consejeros ejecutivos recibirán una retribución fija en efectivo, que se abonará en 14 pagos iguales; 12 pagos mensuales ordinarios y 2 pagos extraordinarios, uno en junio y otro en diciembre. Durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir anualmente por este concepto los siguientes importes brutos:

(a) Presidente Ejecutivo: 124.000 euros.

(b) Consejero Delegado: 231.000 euros.

Los importes anteriores podrán variar en cada uno de los ejercicios 2022 y 2023 con el límite máximo de 30.000 euros por ejercicio.

(ii) Aportaciones y pagos a sistemas de previsión y seguros

La Sociedad efectuará las siguientes aportaciones a sistemas de previsión y seguros en favor de los consejeros ejecutivos:

Concepto	Importe de 2020 ⁽¹⁾	Límite máximo para 2021, 2022 y 2023	
		Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Aportación a pólizas de seguros de pensiones de aportación definida	7% de 65.287,18 euros, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 65.287,18 euros	76.000 € ⁽²⁾	7% de 64.764,88 euros ⁽³⁾ , más el 23% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual ⁽⁴⁾ y 64.764,88 euros
Aportación a pólizas de seguro de pensiones de prestación definida	-	-	7.000 € ⁽⁵⁾
Primas de seguros de cobertura de fallecimiento e incapacidad	1.182,86 €	3.000 € ⁽²⁾	3.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de vida	400,52 €	1.000 € ⁽²⁾	1.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de accidente	423,13 €	1.000 € ⁽²⁾	1.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de salud	3.000 €	7.000€ ⁽²⁾	7.000 € ⁽²⁾

(1) Durante el ejercicio 2020, únicamente un consejero desempeñó funciones ejecutivas, el Consejero Delegado, que a su vez ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Administración. Desde el 26 de enero de 2021, la Sociedad cuenta con dos consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

(2) Estas cantidades podrán actualizarse anualmente de conformidad con la variación del IPC Índice General Nacional aplicables (revisándose y actualizándose en el mes de julio de cada ejercicio).

(3) El importe de 64.764,88 euros podrá actualizarse anualmente de conformidad con la variación del IPC Índice General Nacional anual aplicable calculado en el mes de noviembre de cada ejercicio.

(4) La referencia a la retribución fija bruta anual se refiere a la Asignación fija correspondiente al Consejero Delegado que esté percibiendo en el momento de renovación de la póliza conforme a lo previsto en el apartado 3(A)(i).

(5) Esta cantidad se actualizará anualmente conforme a los cálculos actuariales de la entidad de seguros, habida cuenta de la variación del IPC Índice General Nacional anual así como de la edad y salario del Consejero Ejecutivo en cada momento.

- (iii) Seguro de responsabilidad civil
La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros ejecutivos.
- (iv) Otra retribución en especie
Los consejeros ejecutivos tienen asignado un vehículo de compañía para uso personal y profesional y perciben, como remuneración en especie, una tarjeta de combustible, todo ello de acuerdo con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad.

(B) Retribución variable

(i) Incentivo anual

La Sociedad podrá realizar un pago en efectivo en favor de los consejeros ejecutivos, o de alguno de ellos, en concepto de incentivo anual variable, estableciéndose un objetivo anual por un importe equivalente al 60% de su retribución fija bruta anual. Para el cálculo de este incentivo se utilizará un factor multiplicador que podrá ser menor o mayor que 1 (pudiendo ser 0 o hasta un máximo de 2) en función del desempeño personal del consejero ejecutivo, de los resultados de la unidad de negocio, del plan de beneficio y del flujo de caja generado durante el año. Para establecer ese factor multiplicador final también se tendrá en cuenta el rendimiento del consejero ejecutivo correspondiente respecto a los objetivos financieros y no financieros anuales previamente definidos, así como su contribución a los resultados obtenidos durante el año.

Antes del pago se realizará una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Esta comprobación previa se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados recogidos en las cuentas anuales de la Sociedad y de su grupo consolidado formuladas por el Consejo de Administración. Posteriormente, el pago del incentivo anual será sometido a la aprobación del Consejo de Administración, que tomará en consideración el resultado de la comprobación efectuada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El pago se realizará, en su caso, en el ejercicio siguiente a aquel al que la remuneración se refiere, una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

(iii) Paquete de incentivos a largo plazo – acciones de OWC

Debido a su condición de ejecutivos del grupo Otis Worldwide Corporation (“OWC”), cada uno de los consejeros ejecutivos podrá participar en planes de incentivos a largo plazo consistentes en esquemas de remuneración basados en acciones de OWC, de los que se hará cargo directamente OWC. El objetivo de estos planes es recompensar a los ejecutivos del grupo OWC 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, entre las que se encuentra la Sociedad.

Los planes de compensación mediante acciones se podrán conceder en determinadas ocasiones y podrán depender del desempeño individual de los consejeros ejecutivos y de la consecución de objetivos de la Sociedad, Otis Elevator Company, OWC y otras empresas del grupo.

Este tipo de compensación puede incluir la entrega por parte de OWC al consejero ejecutivo correspondiente de diferentes instrumentos financieros (Stock Appreciation Rights, Performance Share Units y Restricted Stock Units e instrumentos similares) sobre las acciones de OWC. Las acciones, opciones o instrumentos financieros entregados a los consejeros ejecutivos en virtud de estos planes de incentivos quedarán sujetos a los periodos de ejercicio (vesting) y/o periodos de tenencia fijados por OWC en la regulación de tales planes. La entidad encargada de determinar el importe y resto de condiciones de los planes, así como, en su caso, de abonar al consejero ejecutivo lo que corresponda por dichos planes es OWC.

La Política prevé que el sistema retributivo descrito para los consejeros ejecutivos será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de la Política. Las condiciones anteriormente descritas son, a la fecha de emisión de este informe, aplicables tanto a D. Bernardo Calleja, Presidente Ejecutivo de la Sociedad, como a D. Joao Penedo, Consejero Delegado de la Sociedad.

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 los consejeros ejecutivos 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 OWC
Consejeros ejecutivos	2 ⁽¹⁾	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Consejeros dominicales	3	NO	NO	SI ⁽²⁾	NO
Consejero independiente	2	NO	NO	SI ⁽²⁾	NO

(1) El 26 de enero de 2021 el Consejo de Administración de la Sociedad acordó nombrar a D. Bernardo Calleja Presidente ejecutivo de la Sociedad y designó por cooptación como nuevo miembro del Consejo de Administración a D. Joao Penedo, nombrándole asimismo Consejero Delegado de la Sociedad (comunicado el 27 de enero de 2021; número de registro 6776). Desde tal fecha la Sociedad ha pasado a tener dos consejeros ejecutivos.

(2) 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.**

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 aun no consolidada 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 a los consejeros ejecutivos de la Sociedad y a los altos directivos. La estructura final del mix retributivo de los consejeros ejecutivos depende de la decisión final que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 los consejeros ejecutivos hayan cumplido con las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad y hayan tenido un buen desempeño en la gestión, control del riesgo y seguridad de las personas en los procesos de trabajo.

En relación al periodo de devengo, la retribución variable de los consejeros ejecutivos 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 Retribuciones) en el ejercicio siguiente.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos cuentan con un paquete de incentivos a largo plazo por su condición de ejecutivos del grupo OWC. Tal y como la Sociedad comunicó en Hecho Relevante del 3 de abril de 2020 tras la reorganización de United Technologies Corporation (UTC) desde dicha fecha la Sociedad pasa a formar parte del Grupo Otis Worldwide Corporation (OWC). Dicho paquete de incentivos para los consejeros ejecutivos se basa en su desempeño a lo largo de varios ejercicios y su creación de valor sostenible en el largo plazo para la Sociedad.

En concreto, respecto del ejercicio en curso, habiéndose otorgado funciones ejecutivas al Presidente, y habiéndose nombrado un nuevo Consejero Delegado, tanto las retribuciones fijas como variables acordadas con ambos consejeros ejecutivos se enmarcan dentro de la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en fecha 19 de mayo de 2021 en la Junta General Ordinaria de Accionistas, habiéndose incluso reducido las cantidades que dicha política permite.

Sin perjuicio de lo anterior y como ya se ha comentado, el Consejo revisó la Política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2021, 2022, 2023 con objeto de actualizar algunos aspectos, como el formato y la fórmula de las aportaciones al seguro de pensiones, habida cuenta de la existencia actual de dos consejeros ejecutivos, así como para actualizar ciertos importes aplicables a seguros, etc. En todo caso, cualquier modificación o propuesta será revisada por el Comisión de Nombramientos y Retribuciones y elevada para su aprobación por el Consejo de Administración para su posterior propuesta y aprobación en la Junta General de Accionistas.

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

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) de la Sociedad 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”).

Previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración aprobará 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.

Asimismo, el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos de Retribuciones acordará la distribución del 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.*

Tal y como se ha indicado en los apartados anteriores, a la fecha de aprobación del presente Informe, es de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada en la pasada Junta General de Accionistas de 19 de mayo de 2021, siendo la parte aplicable a la retribución fija, dentro del mix retributivo de los consejeros ejecutivos, la que sigue:

(A) Retribución fija

(i) Asignación fija

Los consejeros ejecutivos recibirán una retribución fija en efectivo, que se abonará en 14 pagos iguales; 12 pagos mensuales ordinarios y 2 pagos extraordinarios, uno en junio y otro en diciembre. Durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir anualmente por este concepto los siguientes importes brutos:

(a) Presidente Ejecutivo: 124.000 euros.

(b) Consejero Delegado: 231.000 euros.

Los importes anteriores podrán variar en cada uno de los ejercicios 2022 y 2023 con el límite máximo de 30.000 euros por ejercicio.

(ii) Aportaciones y pagos a sistemas de previsión y seguros

La Sociedad efectuará las siguientes aportaciones y pagos a sistemas de previsión y seguros en favor de los consejeros ejecutivos:

Concepto	Importe de 2020 ⁽¹⁾	Límite máximo para 2021, 2022 y 2023	
		Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Aportación a pólizas de seguros de pensiones de aportación definida	7% de 65.287,18 euros, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 65.287,18 euros	76.000 € ⁽²⁾	7% de 64.764,88 euros ⁽³⁾ , más el 23% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual ⁽⁴⁾ y 64.764,88 euros
Aportación a pólizas de seguro de pensiones de prestación definida	-	-	7.000 € ⁽⁵⁾
Primas de seguros de cobertura de fallecimiento e incapacidad	1.182,86 €	3.000 € ⁽²⁾	3.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de vida	400,52 €	1.000 € ⁽²⁾	1.000 € ⁽²⁾

Concepto	Importe de 2020 ⁽¹⁾	Límite máximo para 2021, 2022 y 2023	
		Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Primas de seguros de accidente	423,13 €	1.000 € ⁽²⁾	1.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de salud	3.000 €	7.000€ ⁽²⁾	7.000 € ⁽²⁾

(1) Durante el ejercicio 2020, únicamente un consejero desempeñó funciones ejecutivas, el Consejero Delegado, que a su vez ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Administración. Desde el 26 de enero de 2021, la Sociedad cuenta con dos consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

(2) Estas cantidades podrán actualizarse anualmente de conformidad con la variación del IPC Índice General Nacional aplicables (revisándose y actualizándose en el mes de julio de cada ejercicio).

(3) El importe de 64.764,88 euros podrá actualizarse anualmente de conformidad con la variación del IPC Índice General Nacional anual aplicable calculado en el mes de noviembre de cada ejercicio.

(4) La referencia a la retribución fija bruta anual se refiere a la Asignación fija correspondiente al Consejero Delegado que esté percibiendo en el momento de renovación de la póliza conforme a lo previsto en el apartado 3(A)(i).

(5) Esta cantidad se actualizará anualmente conforme a los cálculos actuariales de la entidad de seguros, habida cuenta de la variación del IPC Índice General Nacional anual así como de la edad y salario del Consejero Ejecutivo en cada momento.

(iii) Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros ejecutivos.

Tal y como se ha indicado, las condiciones de retribución fija aprobadas para sendos consejeros ejecutivos se enmarcan dentro de estas directrices, siendo incluso los importes inferiores a los aprobados.

- ***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.***

Las retribuciones en especie que se otorgarán a los consejeros ejecutivos en el año en curso son los detallados en el apartado anterior (ii) Aportaciones a sistemas de previsión y seguros, relativos a primas de seguro (de vida, salud, incapacidad, accidentes, etc.) y (iii) Seguro de responsabilidad civil.

Por otra parte, los consejeros ejecutivos tienen asignado un vehículo de compañía para uso personal y profesional y perciben, como remuneración en especie, una tarjeta de combustible, todo ello de acuerdo con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad.

En caso de que finalmente se proponga una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2022 y 2023 a la Junta General de Accionistas a celebrar en el presente ejercicio, y previa su aprobación, dichas cantidades podrán ser actualizadas.

- ***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, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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.*

Tal y como se ha descrito anteriormente, la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 aprobada y vigente, establece que:

(B) Retribución variable

(i) Incentivo anual

La Sociedad podrá realizar un pago en efectivo en favor de los consejeros ejecutivos, o de alguno de ellos, en concepto de incentivo anual variable, estableciéndose un objetivo anual por un importe equivalente al 60% de su retribución fija bruta anual. Para el cálculo de este incentivo se utilizará un factor multiplicador que podrá ser menor o mayor que 1 en función del desempeño personal del consejero ejecutivo, de los resultados de la unidad de negocio, del plan de beneficio y del flujo de caja generado durante el año. Para establecer ese factor multiplicador final también se tendrá en cuenta el rendimiento del consejero ejecutivo correspondiente respecto a los objetivos financieros y no financieros anuales previamente definidos, así como su contribución a los resultados obtenidos durante el año.

Antes del pago se realizará una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Esta comprobación previa se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados recogidos en las cuentas anuales de la Sociedad y de su grupo consolidado formuladas por el Consejo de Administración. Posteriormente, el pago del incentivo anual será sometido a la aprobación del Consejo de Administración, que tomará en consideración el resultado de la comprobación efectuada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El pago se realizará, en su caso, en el ejercicio siguiente a aquel al que la remuneración se refiere, una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

(ii) Paquete de incentivos a largo plazo - acciones de OWC

Debido a su condición de ejecutivos del grupo Otis Worldwide Corporation ("OWC"), cada uno de los consejeros ejecutivos podrá participar en planes de incentivos a largo plazo consistentes en esquemas de remuneración basados en acciones de OWC, de los que se hará cargo directamente OWC. El objetivo de estos planes es recompensar a los ejecutivos del grupo OWC 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, entre las que se encuentra la Sociedad.

Los planes de compensación mediante acciones se podrán conceder en determinadas ocasiones y podrán depender del desempeño individual del consejero ejecutivo y de la consecución de objetivos de la Sociedad, Otis Elevator Company, OWC y otras empresas del grupo.

Este tipo de compensación puede incluir la entrega por parte de OWC al consejero ejecutivo correspondiente de diferentes instrumentos financieros (Stock Appreciation Rights, Performance Share Units y Restricted Stock Units e instrumentos similares) sobre las acciones de OWC. Las acciones, opciones o instrumentos financieros entregados a los consejeros ejecutivos en virtud de estos planes de incentivos quedarán sujetos a los periodos de ejercicio (vesting) y/o periodos de tenencia fijados por OWC en la regulación de tales planes. La entidad encargada de determinar el importe y resto de condiciones de los planes, así como, en su caso, de abonar al consejero ejecutivo lo que corresponda por dichos planes es OWC.

La Política prevé que el sistema retributivo descrito para los consejeros ejecutivos será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de la Política, de modo que las condiciones anteriormente descritas son, a la fecha de emisión de este informe, aplicables tanto a D. Bernardo Calleja en su condición de Presidente Ejecutivo de la Sociedad, como a D. Joao Penedo, en su condición de Consejero Delegado de la Sociedad.

La remuneración variable de ambos consejeros ejecutivos para el año en curso se encontrará, en todo caso, dentro del marco establecido en la citada política.

No existe un importe monetario máximo en términos absolutos.

- ***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 describe en párrafos anteriores, la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros aplicable a ejercicios 2021 a 2023 tiene previsto que la Sociedad efectuará las siguientes aportaciones a sistemas de previsión y seguros en favor de los consejeros ejecutivos:

Concepto	Importe de 2020	Límite máximo para 2021, 2022 y 2023	
		Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Aportación a pólizas de seguros de pensiones de aportación definida	7% de 65.287,18 euros, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 65.287,18 euros	76.000 €	7% de 64.764,88 euros, más el 23% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 64.764,88 euros
Aportación a pólizas de seguro de pensiones de prestación definida	-	-	7.000 €

La Política prevé que el sistema retributivo descrito para los consejeros ejecutivos será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de la Política, de modo que las condiciones anteriormente descritas son, a la fecha de emisión de este informe, aplicables tanto a D. Bernardo Calleja como Presidente Ejecutivo de la Sociedad, como a D. Joao Penedo, como Consejero Delegado de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior y como ya se ha comentado, el Consejo revisó la Política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2021, 2022, 2023 con objeto de actualizar algunos aspectos, como el formato y la fórmula de las aportaciones al seguro de pensiones, habida cuenta de la existencia actual de dos consejeros ejecutivos, así como para actualizar ciertos importes aplicables a seguros, etc. En todo caso, cualquier modificación o propuesta será revisada por el Comisión de Nombramientos y Retribuciones y elevada para su aprobación por el Consejo de Administración para su posterior propuesta y aprobación en Junta General de Accionistas.

Estas aportaciones están vinculadas de forma indirecta al desempeño de los consejeros ejecutivos dado que están vinculadas a su retribución anual.

-
- ***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.***
-

Las condiciones particulares contenidas en los contratos de los consejeros ejecutivos fueron propuestas en fecha 21 de enero de 2021 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, dado que los contratos cumplen y están enmarcados dentro de la Política de Remuneraciones para consejeros aplicable a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 aprobada en la pasada Junta General de Accionistas celebrada el 19 de mayo de 2021.

En los actuales contratos firmados por la Sociedad con los consejeros ejecutivos no existen acuerdos de permanencia o fidelización que den al consejero derecho a cualquier tipo de percepción.

Por otra parte, respecto de los detalles del contrato firmado con el Sr. Bernardo Calleja Fernández como Presidente Ejecutivo el 26 de enero de 2021:

- Clausula de exclusividad: existe una cláusula de exclusividad, si bien no otorgan derecho alguno a percibir ninguna cantidad adicional a las establecidas como remuneración fija o variable;
- Indemnización por cese anticipado o terminación por la Sociedad: no existen cláusulas que establezcan derecho a indemnización en caso de despido o cese;
- Pacto de no concurrencia posts-contractual: Don Bernardo Calleja tendrá derecho a percibir, en concepto de compensación por la obligación de no competencia, una cantidad bruta equivalente a 12 mensualidades de la retribución fija pactada que se viniera percibiendo en el momento de la extinción del contrato y que será satisfecha en 24 mensualidades del mismo importe cada una de ellas durante la vigencia acordada de la obligación, que es de dos años tras la finalización de la relación con el grupo. La Sociedad podrá dejar sin efecto la obligación de no competir, en cuyo caso, no será aplicable el pago de cantidad alguna por este concepto.

Por último, en el contrato firmado con el Sr. Joao Penedo como Consejero Delegado el 26 de enero de 2021 con la Sociedad, respecto de los conceptos citados:

- Clausula de exclusividad: existe una cláusula de exclusividad, si bien no otorga derecho alguno a percibir ninguna cantidad adicional a las establecidas como remuneración fija o variable,
- Indemnización por cese anticipado o terminación por la Sociedad: existe una cláusula que establece, en caso de despido o cese, por voluntad de la Sociedad, que el Sr. Penedo 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 26 de enero de 2021 hasta la fecha de terminación de este Contrato, con un máximo de 42 mensualidades de dicha retribución. El Sr. Penedo no recibirá ninguna compensación en el caso de que la extinción del Contrato esté fundada en el incumplimiento grave y culpable por el Sr. Penedo de sus obligaciones con arreglo al contrato firmado con la Sociedad o en el incumplimiento por parte del Sr. Penedo de la ley, los estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta General de Accionistas o del Consejo de Administración, el Código Interno Conducta de la Sociedad, o cualquier otro reglamento, política o directrices que puedan ser de aplicación al Sr. Penedo o aprobadas por el Consejo de Administración o cualquier órgano competente de la Sociedad o del Grupo Otis. Asimismo, tampoco tendrá derecho a indemnización en caso de fallecimiento, jubilación o declaración inhabilitaste que le impida el desempeño de sus funciones por un periodo superior a nueve meses.
- Pacto de no concurrencia posts-contractual: El Sr. Penedo tendrá derecho a percibir, en concepto de compensación por la obligación de no competencia, una cantidad bruta equivalente a 12 mensualidades de la retribución fija pactada que se viniera percibiendo en el momento de la extinción del contrato y que será satisfecha en 24 mensualidades del mismo importe cada una de ellas durante la vigencia acordada de la obligación, que es de dos años tras la finalización de la relación con el grupo. La Sociedad podrá dejar sin efecto la obligación de no competir, en cuyo caso, no será aplicable el pago de cantidad alguna por este concepto.

- **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.**

Como continuación de lo establecido en el párrafo anterior, se añade en este apartado la siguiente información:

Plazo de duración: Indefinida (en tanto en cuanto los consejeros ejecutivos continúen en el cargo para el que se han pactado).

Plazo de preaviso: el consejero podrá extinguir el contrato en cualquier momento comunicándolo a la Sociedad con un preaviso por escrito mínimo de 3 meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con la cantidad equivalente a la retribución fija bruta que estuviera percibiendo a fecha de extinción del contrato, correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

El resto de condiciones solicitadas queda detallado en el apartado anterior.

-
- **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.**

La Sociedad no remunera de forma suplementaria a los consejeros por servicios distintos a los inherentes a su cargo.

-
- **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.**

A la fecha de emisión del presente informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los ya citados en apartados anteriores, ni se han abonado cantidades a los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio en curso.

-
- **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.**

El Presidente Ejecutivo es asimismo Presidente de OTIS EMEA, a cuyos efectos, tiene firmado un contrato laboral con otra empresa del grupo Otis, mismo grupo al que pertenece la Sociedad, y por el que percibe remuneración en virtud de los servicios laborales prestados, que no tienen relación alguna con el cargo de Presidente Ejecutivo de la Sociedad, y de la que se hace cargo íntegramente dicha sociedad del grupo Otis, de modo que no supone ningún coste para Zardoya Otis, S.A.

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.*

La Junta General Ordinaria de Accionistas del 19 de mayo de 2021 aprobó una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que no difiere significativamente de la aprobada por la junta del 16 de junio de 2020 para su aplicación durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

En la citada junta de 2021 se aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, respecto del que se complementaba y actualizaba lo aprobado en la pasada junta de 2020, que contemplaba algunos cambios derivados del nombramiento de D. Bernardo Calleja como Presidente Ejecutivo de la Sociedad y de D. Joao Penedo como Consejero Delegado de la Sociedad (comunicado el 26 de enero de 2021; número de registro 6776). Esta Política reflejaba el cambio del número de consejeros ejecutivos, que pasó de uno a dos, e incorporaba algunos conceptos retributivos adicionales que podrán percibir los consejeros ejecutivos, así como algunas mejoras técnicas o complementarias.

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/documents/256045/60104365/Pol%C3%ADtica+de+Remuneraci%C3%B3n+de+Consejeros+aprobada+en+JGA+de+19-05-2021.pdf/017b0be3-c7b0-e809-5bf7-8d7486f025bd?t=1644417908547>

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 2021 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 90,83% sobre el total de los accionistas presentes y representados. 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 2020, que se mantienen en la Política de Remuneraciones aprobada en la junta celebrada el 19 de mayo de 2021, 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 2021, 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 Retribuciones) decidió en su reunión de julio de 2021 limitar el importe total de su retribución a 500.000 € para el ejercicio 2021 (683.333,34 € para el ejercicio 2020), reduciendo con ello aún más el importe de años anteriores.

El Consejo de Administración acordó en la misma reunión, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 2021, el Consejo de Administración acordó el pago de 250.000 € a cuenta de la remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2021 (tras finalizar el primer semestre de 2021) cumpliendo 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 de los consejeros ejecutivos

(A1) Don Bernardo Calleja Fernández, como Presidente Ejecutivo de la Sociedad durante el ejercicio 2021, ha percibido una remuneración fija en atención al desempeño de funciones ejecutivas.

Esta **remuneración fija** ascendió a 166.857,12 € durante el ejercicio terminado a 30 de noviembre de 2021. El importe correspondiente al ejercicio terminado a 30 de noviembre

de 2020 fue de 292.499,98 €, cuando Don Bernardo Calleja Fernández ejercía los cargos tanto de Presidente Ejecutivo como de Consejero Delegado. Asimismo, durante el ejercicio 2021 la Sociedad ha aportado 76.000,00 € al **plan de pensiones** de aportación definida suscrito en favor de don Bernardo Calleja Fernández (77.009,69 € en el ejercicio 2020)

Estos componentes retributivos 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).

(B1) La **retribución variable** del Presidente Ejecutivo fue aprobada por el Consejo de Administración (previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones). Esta retribución variable consistió en un importe en metálico de 194.400,00 € durante el ejercicio 2021 (240.000,00 € durante el ejercicio 2020).

Por otro lado, el Presidente Ejecutivo también puede ser beneficiario del paquete de incentivos a largo plazo basado en acciones de OWC. Este plan de acciones se concede anualmente dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de la Sociedad y OWC.

Durante el ejercicio 2021, quedaron liberadas para el Presidente Ejecutivo un paquete de acciones de OWC, recibido de OWC, por importe de 306.879,69, que corresponden a paquetes otorgados en ejercicios anteriores. La cantidad liberada en el ejercicio 2020 fue de 673.431,43 €, cuando Don Bernardo Calleja Fernández ejercía los dos cargos anteriormente mencionados.

(A2) Don Joao Penedo, como Consejero Delegado de la Sociedad desde el 26 de enero de 2021, ha percibido una remuneración fija en atención al desempeño de funciones ejecutivas.

Esta **remuneración fija** ascendió a 179.928,58 € durante el ejercicio terminado a 30 de noviembre de 2021.

Asimismo, la Sociedad ha aportado 42.767,62 € al **plan de pensiones** de aportación definida suscrito en favor de don Joao Penedo durante el ejercicio 2021.

Estos componentes retributivos se ajustan igualmente 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).

(B2) La **retribución variable** del Consejero Delegado fue aprobada por el Consejo de Administración (previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones). Esta retribución variable consistió en un importe en metálico de 154.000,00 € durante el ejercicio 2021.

Por otro lado, el Consejero Delegado también puede ser beneficiario del paquete de incentivos a largo plazo basado en acciones de OWC. Este plan de acciones se concede anualmente dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de la Sociedad y OWC.

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 del Consejo de Administración al cierre del ejercicio 2021 (siendo un 42,86% de sus miembros consejeros dominicales) 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, la remuneración de los consejeros en su condición de tales, se ha mantenido de forma lineal hasta el ejercicio 2018 en un importe de 1.200.000 € (muy por debajo del límite cuantitativo establecido en la correspondiente Política de Remuneraciones). El Consejo de Administración ha ido reduciendo ese importe a 1.033.000 € en 2019, 683.333,34 € en 2020, e incluso hasta 500.000 € en el ejercicio 2021, como consecuencia de los cambios operados en el Consejo de Administración durante los últimos ejercicios. 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. Únicamente los consejeros ejecutivos perciben una parte de su remuneración en concepto variable.

B.3. *Explique cómo la remuneración devengada y consolidada 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 2021, 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 de los consejeros ejecutivos por sus labores ejecutivas devengada durante el ejercicio 2021 se ha determinado aplicando los importes aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de febrero de 2021 (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), todo ello dentro del marco regulatorio establecido por los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones y los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos y la Sociedad (que fueron aprobados 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 Retribuciones, 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 de los consejeros ejecutivos, 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	333.770.358	70,94%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	30.140.684	9,02%
Votos a favor	303.629.674	90,83%
Abstenciones	502.652	0,15%

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados 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 500.000 € en el ejercicio 2021 en concepto de Retribución Estatutaria (683.333,34 € en el 2020).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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, durante el ejercicio cerrado al 30 de noviembre de 2021, no hubo otros órganos delegados ni otros consejeros distintos del Presidente Ejecutivo, Don Bernardo Calleja Fernández y del Consejero Delegado, Don Joao Penedo, que tuviesen atribuidas funciones de dirección.

Los sueldos tanto del Presidente Ejecutivo como del Consejero Delegado para el ejercicio 2021 fueron aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de febrero de 2021. Los importes se encuentran ajustados a la Política de Remuneraciones y la cuantía de los mismos se ha detallado en el apartado B.1. Dichos importes reflejan que durante el ejercicio 2020, únicamente un consejero desempeñó funciones ejecutivas, el Consejero Delegado, que a su vez ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Administración. Desde el 26 de enero de 2021, la Sociedad cuenta con dos consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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 establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

De conformidad con la Política de Remuneraciones, los contratos suscritos con la Sociedad y el acuerdo del Consejo de Administración (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), don Bernardo Calleja Fernández, como Presidente Ejecutivo, y don Joao Penedo, como Consejero Delegado, hasta la fecha de cierre del ejercicio 2021 han recibido los siguientes importes derivados de componentes de retribución variable:

a) Incentivo anual:

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 2020).

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 Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2021 fue de 194.400 € (240.000 € en 2020) determinado sobre la retribución bruta fija a 31 de diciembre de 2020 equivalente a 324.000 € (300.000 € a 31 de diciembre de 2019), representando un incentivo variable del 60,00% en 2021 (del 80,00 % en 2020) que supone un coeficiente de 1,00 en 2021 (de 1,33 en 2020) sobre el importe objetivo.

Por su parte, el incentivo anual pagado al Consejero Delegado en el ejercicio 2021 fue de 154.000 €, determinado sobre la retribución bruta fija a 31 de diciembre de 2020 equivalente a 220.000 €, representando un incentivo variable del 70,00% en 2021 que supone un coeficiente de 1,40 en 2021 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 – acciones u otros instrumentos de OWC. Tanto don Bernardo Calleja Fernández como don Joao Penedo, por su condición de ejecutivos del grupo OWC (antes UTC) pueden recibir anualmente un paquete de incentivos a largo plazo (esquema de remuneración basado en acciones) del grupo. 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 las entidades del grupo OWC y sus unidades participadas, como por ejemplo, en este caso, lo es la Sociedad. Este plan incluye la posibilidad de entrega a los beneficiarios de diferentes instrumentos financieros (*Stock Appreciation Rights, Performance Share Units y/o Restricted Stock Units*). Los planes de acciones se pueden conceder anualmente dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de la Sociedad y OWC.

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 liberadas a don Bernardo Calleja Fernández en el ejercicio 2021 fue de 306.879,69 € (673.431,43 € en 2020), teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

- (i) se valoran las acciones cuando se entregan a los consejeros ejecutivos, 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 los consejeros ejecutivos puedan ejercitar las mismas.

Dicho plan de incentivos a largo plazo de OWC (antes UTC) representó, para la totalidad de consejeros de la Sociedad, la cantidad de 306.879,69 € durante el ejercicio 2021 (673.431,43 € en 2020). Los únicos consejeros beneficiarios de este plan al cierre del ejercicio 2021 eran don Bernardo Calleja Fernández y Don Joao Penedo.

El pago de la remuneración variable tiene en cuenta que los consejeros ejecutivos hayan 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 de los consejeros ejecutivos y, en casos muy graves, a eliminarla.

- B.8. *Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.***

Durante el ejercicio 2021 no se han producido 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.***

Tal y como se ha detallado con anterioridad, 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 76.000,00 € en el ejercicio 2021 y 77.009,69 € en el ejercicio 2020.

Por otra parte, la Sociedad realiza una aportación al plan de pensiones de aportación definida (póliza de ahorro) en favor del consejero ejecutivo don Joao Penedo, cuyo importe ascendió a 42.767,62 € en el ejercicio 2021. 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 2021, se calculó en dos tramos: (i) un primer tramo de 4.533,54 € equivalente al 7% de 64.764,88 € (ii) un segundo tramo de 38.234,08 € que se calculó aplicando un 23% al resultado de la diferencia entre la retribución fija bruta anual que don Joao Penedo percibe a la fecha de la aportación y 64.764,88 (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.

- 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 2021 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. Asimismo, 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 2021, se han producido modificaciones en los contratos de don Bernardo Calleja Fernández, Presidente Ejecutivo, y don Joao Penedo, Consejero Delegado, según lo expuesto en puntos anteriores.

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 2021 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.*

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 2021 por un importe de 250.000 € a cuenta de su retribución total del ejercicio 2021 (cuyo importe total quedó fijado en 500.000 €). 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 2021, existiendo en esa fecha fondos suficientes para atender este pago.
- (b) En el último balance cerrado al 30 de noviembre de 2020, las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria estaban totalmente cubiertas.
- (c) En el Consejo de Administración celebrado el 22 de marzo de 2021 se aprobó el pago del primer dividendo a cuenta de los resultados del ejercicio 2021, por un importe bruto de 0,07 euros por acción de 0,10 euros de valor nominal, que fue abonado el día 9 de abril de 2021.

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

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 de:

- (i) La aportación a la póliza de ahorro (plan de pensiones de aportación definida) en favor del Presidente Ejecutivo, Don Bernardo Calleja Fernández, descrito en este informe cuya contribución en el ejercicio 2021 suma 76.000,00 € (77.009,69 euros en el ejercicio 2020)
 - (ii) El paquete de incentivos a largo plazo del Presidente Ejecutivo, Don Bernardo Calleja Fernández, al tener la condición de ejecutivo dentro del grupo que, en 2021, recibió opciones sobre acciones por valor de 306.879,69 € (673.431,43 € en 2020)
 - (iii) La aportación a la póliza de ahorro (plan de pensiones de aportación definida) en favor del Consejero Delegado, Don Joao Penedo, descrito en este informe cuya contribución en el ejercicio 2021 suma 42.767,62 €.
 - (iv) El paquete de incentivos a largo plazo del Consejero Delegado, Don Joao Penedo, al tener la condición de ejecutivo dentro del grupo que, en 2021, recibió opciones sobre acciones.
 - (v) Otra retribución en especie: Los consejeros ejecutivos tienen asignado un vehículo de compañía para uso personal y profesional y perciben, como remuneración en especie, una tarjeta de combustible, todo ello de acuerdo con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad.
-

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 personas físicas nombrados a propuesta de Alder Holdings, S.A.S. (sociedad perteneciente al grupo Otis Worldwide Corporation (grupo OWC), esto es, don Toby Smith, doña Stacy Petrosky y doña Robin Fiala, no recibieron retribución como consejeros en su condición de tales durante sus periodos de devengo respectivos, percibiéndola en su nombre el también consejero dominical Otis Elevator Company por un importe total de 250.000 € en el ejercicio 2021, 341.666,67 € en el ejercicio 2020 y 516.666,67 € en el ejercicio 2019.

Ello se debe a que el grupo Otis Worldwide Corporation (OWC), grupo al que pertenecen las sociedades Otis Elevator Company y Alder Holding, 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 OWC 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.*

No existen otros conceptos retributivos distintos a los que se han expuesto en los apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2021
OTIS ELEVATOR COMPANY	Dominical	Desde 01/12/2020 hasta 30/11/2021
EURO-SYNS S.A.	Dominical	Desde 01/12/2020 hasta 30/11/2021
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Ejecutivo (Presidente)	Desde 01/12/2020 hasta 30/11/2021
DON JOAO PENEDO	Ejecutivo (Consejero Delegado)	Desde 26/01/2021 hasta 30/11/2021
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Independiente	Desde 01/12/2020 hasta 30/11/2021
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	Independiente	Desde 01/12/2020 hasta 30/11/2021
DOÑA STACY PETROSKY	Dominical	Desde 01/12/2020 hasta 30/11/2021

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 de la sociedad objeto del presente informe:
 (i) Retribución devengada en metálico (en miles de €):

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	0	0	0	0	50	50	50
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	0	250	250	342
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	100	100	100
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	0	0	0	0	0	0	0	100	100	100
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	167	0	0	0	194	0	0	76	437	610
DON JOAO PENEDO	180	0	0	0	154	0	0	43	377	0
DON PATRICK MARTIN (*)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	266

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 personas físicas nombrados a propuesta de Alder Holdings, S.A.S. (sociedad perteneciente al grupo Otis Worldwide Corporation (grupo OWC), esto es, don Toby Smith, doña Stacy Petrosky y doña Robin Fiala, no recibieron retribución como consejeros en su condición de tales durante sus periodos de devengo respectivos, percibiéndola en su nombre el también consejero dominical Otis Elevator Company por un importe de 250.000 € en el ejercicio 2021, 341.666,67 € en el ejercicio 2020 y 516.666,67 € en el ejercicio 2019.
- (iii) (*) la cifra de remuneración relativa al ejercicio 2020 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. Los importes anteriores corresponden al periodo de devengo 01-12-2019 hasta 08-05-2020 fecha en la que D. Patrick Martin dejó su posición en el Consejo de Administración de Zardoya Otis, S.A.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan A 2018*	5.050	5.050			5.050	5.050	67,83	-	0	0	0
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan B 2018*	2.752	2.752			2.752	2.752	65,59	307	0	0	0
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan A 2019*	11.100	11.100							0	11.100	11.100
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan B 2019*	2.029	2.029							0	2.029	2.029
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan A 2020*	16.817	16.817							0	16.817	16.817
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan B 2020*	3.032	3.032							0	3.032	3.032
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan C 2020**	14.875	14.875							0	14.875	14.875
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan A 2021**			5.055	5.055					0	5.055	5.055
Don BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Plan B 2021**			22.064	22.064					0	22.064	22.064
DON JOAO PENEDO	Plan A 2021**			1.058	1.058					0	1.058	1.058
DON JOAO PENEDO	Plan B 2021**			4.668	4.668					0	4.668	4.668
DON JOAO PENEDO	Plan C 2021**			2.115	2.115					0	2.115	2.115

(*) Plan otorgado originalmente por UTC sobre acciones de UTC.

(**) Plan otorgado por OWC sobre acciones de OWC

(iii) Sistemas de ahorro a largo plazo:

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	76
DON JOAO PENEDO	43

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) - Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Importe de los fondos acumulados (miles €) - Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	76	77	856	768
DON JOAO PENEDO	43	-	43	-

(iv) Detalle de otros conceptos

N/A

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total año 2021	Total año 2020
EURO-SYNS S.A.	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
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	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
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON JOAO PENEDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON PATRICK MARTIN	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				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo
OTIS ELEVATOR COMPANY	250	0	0	0	250	0	0	0	0	0
EURO-SYNS S.A.	50	0	0	0	50	0	0	0	0	0
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	361	307	76	0	744	0	0	0	0	0
DON JOAO PENEDO	334	0	43	0	377	0	0	0	0	0
DON ANDRES TORRECILLAS, JOSE MIGUEL	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0
TOTAL	1.195	307	119	0	1.621	0	0	0	0	0

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 25 de febrero de 2022.

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