



Propuesta motivada de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que presenta el Consejo de Administración de la sociedad Applus Services, S.A.

Se somete a la Junta General la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Applus Services, S.A. (la “**Sociedad**”), formulada en los términos exigidos por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política de Remuneraciones**”).

El Consejo de Administración ha acordado someter a la Junta General la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones, cuyo texto se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo hace propio en todos sus términos y que se adjunta a esta propuesta motivada.

Esta Política de Remuneraciones pretende dar continuidad a la que estaba vigente en los ejercicios anteriores y, por tanto, se mantiene en gran medida la redacción anterior, salvo por (i) la inclusión de la retribución del nuevo consejero ejecutivo cuyo nombramiento se propondrá a la próxima Junta General y (ii) la introducción de una cláusula *clawback* en relación con la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales que se incluye en la Política de Remuneraciones propuesta es consistente con el sistema de remuneración previsto en los artículos 25 de los Estatutos sociales y 25 y 27 del Reglamento del Consejo. Por otra parte, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas que, igualmente, se describen en la Política de Remuneraciones propuesta cumplen con las exigencias derivadas de la Ley de Sociedades de Capital y con los principios y reglas contenidos en los Estatutos y el Reglamento del Consejo de la Sociedad.

El Consejo de Administración considera asimismo que la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a la situación económica de ésta y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables. Además, los factores que condicionan los distintos componentes de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas son compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer a los consejeros ejecutivos incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad, y es compatible con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

En Barcelona, a 20 de febrero de 2019



Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la sociedad Applus Services, S.A. en relación con la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros

1. Introducción y objeto del Informe

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Applus Services, S.A. (“**Applus**” o la “**Sociedad**”), en su reunión de fecha 19 de febrero de 2019, para justificar y explicar la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración, cuyo texto íntegro figura en el Anexo, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 40.3.b) del Reglamento del Consejo de Administración de Applus.

Se deja expresa constancia de que la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros propuesta deberá ser sometida a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, 8 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de Applus y 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Applus, el presente informe deberá ser puesto a disposición de los accionistas en el domicilio social y publicado ininterrumpidamente en la página web corporativa de la Sociedad desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la Junta General de Accionistas antes referida.

2. Justificación general de la propuesta

La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros propuesta introduce una serie de novedades respecto de la anterior que tienen por finalidad adaptar el alcance de la Política a la nueva composición del Consejo de Administración de la Sociedad que se propondrá a la próxima Junta General de Accionistas de Applus. En concreto, se propone elevar el número máximo de consejeros a doce y se propone designar un nuevo consejero ejecutivo. En consecuencia, el objetivo de la nueva Política de Remuneraciones es reflejar el régimen retributivo y contractual del nuevo consejero ejecutivo. Asimismo, se propone introducir una cláusula clawback en relación con la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos para dar cumplimiento a la recomendación 63 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Los restantes términos de la Política de Remuneraciones propuesta, al margen de determinadas mejoras técnicas y correcciones menores, son los mismos de la Política de Remuneraciones vigente, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en 2018. En particular, se hace constar que el régimen retributivo y contractual del Consejero Director General de Applus permanece inalterado.

3. Explicación de las principales novedades de la nueva Política de Remuneraciones

3.1. Remuneración del nuevo consejero ejecutivo

Se propone a la Junta General de Accionistas el nombramiento del Director Financiero de Applus, D. Joan Amigó i Casas, como consejero ejecutivo (el “**Consejero Director Financiero**”). En caso de ser aprobado su nombramiento, su retribución deberá hacerse constar en la Política de Remuneraciones de la Sociedad de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. A continuación se describe la retribución y las condiciones contractuales principales que se proponen para este consejero.

3.1.1. Remuneración fija

La remuneración fija del Consejero Director Financiero (con efecto retroactivo al 1 de enero de 2019) ascenderá a 267.343 euros.

Además, el Consejero Director Financiero de la Sociedad percibirá otros beneficios con un coste máximo igual a 35.080 euros, que podrá incluir entre otros conceptos una aportación al plan de pensiones a elección del consejero.

El Consejero Director Financiero de la Sociedad también percibirá anualmente derechos sobre acciones de Applus denominados restricted stock units (“**RSUs**”) en cumplimiento con los compromisos recogidos previamente en su contrato de trabajo con la Sociedad. El número anual de RSUs a entregarle será el resultado de dividir 58.333 euros entre el valor medio de cotización de la acción de Applus en los treinta días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs. Las RSUs se entregarán todos los años inmediatamente tras la fecha en que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus. Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en el tercer aniversario de la fecha de su concesión.

3.1.2. Remuneración variable anual

El Consejero Director Financiero tendrá derecho a percibir una remuneración variable anual vinculada a la consecución de objetivos de beneficio operativo ajustado —adjusted operating profit— (con un peso relativo del 65%) y flujo de caja operativo ajustado —adjusted operating cash-flow— (con un peso relativo del 35%) del Grupo (esto es, los mismos objetivos a los que está ligada la remuneración variable anual del Consejero Director General).

La cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos, con un máximo del 200% de la base objetivo del variable establecida como el 70.6% de la retribución fija en metálico (es decir, 188.753 euros). El 50% de la

retribución variable a percibir se abonaría en efectivo y el 50% mediante la entrega de RSUs. Para mayor claridad, a modo de ejemplo, lo que se establece sobre la base de los criterios anteriores es que, si un año el importe de la retribución a percibir coincidiera con la retribución variable objetivo (188.753 euros) se percibirían 94.376 euros en metálico y 94.376 euros en RSUs. Por otro lado, por cada disminución de un 1% sobre los objetivos, la retribución variable disminuirá un 5%.

Las restantes condiciones de la remuneración variable anual serán idénticas a las de la remuneración variable anual del Consejero Director General. En particular:

- (i) Para el cálculo del número de RSUs a entregar se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Applus en los treinta días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs.
- (ii) Las RSUs se entregarán todos los años el día que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus y el importe de la retribución variable anual del consejero.
- (iii) Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en un periodo de tres años desde el día de su concesión a razón de un 30% cada uno de los dos primeros años y un 40% el último de ellos. Asimismo, las RSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

3.1.3. Plan de incentivos a largo plazo

El Consejero Director Financiero tendrá derecho a participar en el plan de incentivos a largo plazo pagadero en performance stock units (“**PSUs**”) que comenzó en 2016 y del que también es beneficiario el Consejero Director General.

El Consejero Director Financiero recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, a 58.333 euros. Las PSUs concedidas en cada ejercicio se convertirán en acciones en un plazo de tres años desde el día de su concesión en caso de que se cumplan los objetivos del plan. No obstante, las PSUs que efectivamente se convertirán en acciones tendrán un valor de entre un mínimo del 0% y un máximo del 200% del mencionado importe, en función del grado de cumplimiento de los objetivos.

Los restantes términos del plan de incentivos, incluyendo los términos de la concesión, consolidación y conversión de las PSUs, los objetivos a los que está vinculado el plan, la metodología y los plazos de medición de su cumplimiento, son los aplicables al Consejero Director General y descritos en el apartado 4.2(ii) de la Política de Remuneraciones actual.

3.1.4. Términos y condiciones principales de su contrato

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Director Financiero

serán los siguientes:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, el Consejero Director Financiero no deberá tener ningún interés directo o indirecto en ningún otro negocio o actividad que pudiera suponer un conflicto de intereses en relación con sus obligaciones y responsabilidades en la Sociedad o en relación con la actividad de esta y del Grupo Applus.
- (iii) Terminación: el contrato podrá extinguirse en cualquier momento por voluntad del consejero o de la Sociedad, siempre que se comunique por escrito y medie un plazo de preaviso de tres meses. En caso de incumplimiento total o parcial de este plazo por cualquiera de las partes, la otra parte tendría derecho a percibir una indemnización equivalente a la remuneración fija del Consejero Director Financiero correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

Además y en cumplimiento con los compromisos recogidos previamente en su contrato de trabajo con la Sociedad, el Consejero Director Financiero tiene derecho a una indemnización (neta de impuestos) equivalente al doble de la retribución monetaria total neta percibida en el año anterior a la extinción de su contrato en caso de (i) extinción del contrato decidida por la Sociedad, cualquiera que sea su forma, salvo en los supuestos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social en sentencia firme y (ii) extinción del contrato decidida por el Consejero Director Financiero, cualquiera que sea su forma y causa, salvo en los supuestos de dimisión o baja voluntaria sin causa.

- (iv) No competencia post-contractual: el Consejero Director Financiero no efectuará, durante el año siguiente a la fecha de terminación de su contrato, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo Applus. Se entenderá como competencia la realización de las siguientes actividades o acciones, en nombre o por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente: (a) producir, ofertar, distribuir o comercializar los mismos o análogos productos o servicios a los que esté ofreciendo o planee ofrecer el grupo Applus en el momento de extinción del contrato; (b) hacer ofertas, proposiciones, buscar o abordar o inducir a contratar a personas físicas o jurídicas a las que el Consejero Director Financiero tenga conocimiento de que Applus, sus filiales o sus participadas les hayan facilitado bienes o servicios profesionales en cualquier momento durante los dos años anteriores a la fecha de extinción del contrato, o estuviesen negociando con Applus o cualquier otra empresa del grupo la realización de actividades o servicios para esta en la mencionada fecha de extinción del contrato; o (c) en relación con personas que, en la fecha de extinción del contrato, o en los seis meses anteriores a la misma, estuvieran contratadas por Applus o cualquier

empresa del grupo, hacerles ofertas o proposiciones o inducirlos o solicitar que abandonen Applus o cualquier empresa del grupo, o contratarlas o emplearlas por otra persona o hacer que sean contratadas por otra persona que realice negocios competitivos con cualquiera de los negocios del grupo Applus.

En contraprestación y en cumplimiento con los compromisos recogidos previamente en su contrato de trabajo con la Sociedad, con ocasión de la terminación de su contrato (tanto si es voluntad del Consejero Director Financiero como de la Sociedad), el Consejero Director Financiero tendrá derecho a percibir un importe igual al 50% de la remuneración fija anual que esté percibiendo en la fecha de la extinción del contrato, que se abonará durante los 12 meses siguientes a dicha terminación mediante pagos mensuales a partes iguales. Si el Consejero Director Financiero incumpliese este compromiso, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto y deberá abonar a la Sociedad una compensación por importe equivalente (es decir, el 50% de la remuneración fija anual que esté percibiendo en la fecha de la extinción del contrato).

3.2. Introducción de cláusula *claw back*

De conformidad con la recomendación 63 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, se propone a la Junta General la introducción de una cláusula clawback en relación con la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos en virtud de la cual la Sociedad tendrá la facultad de reclamar la devolución de las RSUs entregadas a los consejeros ejecutivos (o, de haber sido ya canjeadas por acciones, las acciones canjeadas) o un importe equivalente en efectivo en caso de que quede acreditada con posterioridad la inexactitud de los datos sobre los que se hubiera basado su otorgamiento.

4. Conclusión

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Applus eleva la presente propuesta al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación.

En Barcelona, a 19 de febrero de 2019

ANEXO

Texto íntegro de la propuesta

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE APPLUS SERVICES, S.A.

(en adelante "Applus" o la "Sociedad")

1. Periodo de vigencia

La Política de Remuneraciones será de aplicación durante el presente ejercicio 2019 y los dos siguientes (2020 y 2021) salvo que la Junta General de Accionistas de Applus acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

2. Principios y fundamentos

Los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Applus, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, se centran en retribuir con una compensación basada en las prácticas de mercado, capaz de atraer, retener y motivar el talento necesario de acuerdo a las características de su industria y de los países en los que opera, de forma que se satisfagan así las necesidades del negocio y las expectativas de los accionistas.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 27.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los consejeros independientes será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, pero no habrá de ser tan elevada como para comprometer su independencia.

En todo caso, la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

El cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y, con carácter general, la retribución se compone de una asignación fija anual, según el siguiente detalle:

- (i) El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales (en concepto de asignación fija) será aprobado por la Junta General. A falta de determinación por parte de la Junta General, la cantidad será la misma que para el año anterior.
- (ii) El Consejo de Administración determinará la remuneración de cada consejero en su condición de tal (en concepto de asignación fija) teniendo en consideración

las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

No obstante, los consejeros dominicales y ejecutivos no percibirán retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus Comisiones.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para cada uno de los ejercicios en los que esta Política sea aplicable no podrá ser superior a 1.500.000 euros. Este importe pretende dotar al Consejo de Administración de cierto margen de maniobra para el caso de que sea necesario aumentar el número de consejeros de la Sociedad durante la vigencia de la Política.

Adicionalmente, se les reembolsarán a los consejeros los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, siempre que se encuentren debidamente justificados.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

4. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

De conformidad con el artículo 27.1 del Reglamento del Consejo de Administración, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos las retribuciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o sociedades de su grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados.

A esta fecha, D. Fernando Basabe Armijo (el “**Consejero Director General**”) y D. Joan Amigó i Casas (el “**Consejero Director Financiero**”) son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad.

4.1. Remuneración fija

La remuneración fija del Consejero Director General (con efecto retroactivo al 1 de enero de 2019) ascenderá a 750.000 euros. A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones este importe se podrá ver incrementado en el Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

Asimismo, el Consejero Director General de la Sociedad percibirá otros beneficios como retribución en especie con un coste máximo igual al 10% de la retribución fija anual en metálico. Asimismo, anualmente, la Sociedad aportará al plan de pensiones del Consejero Director General un importe igual a la diferencia entre el referido 10% de su retribución fija y el coste de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director General en dicho año.

La remuneración fija del Consejero Director Financiero (con efecto retroactivo al 1 de enero de 2019) ascenderá a 267.343 euros.

Además, el Consejero Director Financiero de la Sociedad percibirá otros beneficios con un coste máximo igual a 35.080 euros, que podrá incluir entre otros conceptos una aportación al plan de pensiones a elección del consejero.

El Consejero Director Financiero de la Sociedad también percibirá anualmente derechos sobre acciones de Applus denominados *restricted stock units* (“RSUs”) en cumplimiento con los compromisos recogidos previamente en su contrato de trabajo con la Sociedad. El número anual de RSUs a entregarle será el resultado de dividir 58.333 euros entre el valor medio de cotización de la acción de Applus en los treinta días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs. Las RSUs se entregarán todos los años inmediatamente tras la fecha en que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus. Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en el tercer aniversario de la fecha de su concesión.

4.2. Remuneración variable

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos incluye los siguientes componentes: (i) un importe anual variable, pagadero en efectivo y mediante la entrega de RSUs, vinculado a la consecución de objetivos; y (ii) un plan de incentivos a largo plazo, pagadero mediante la entrega de *performance stock units* (“PSUs”) y vinculado también a la consecución de objetivos.

- (i) La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos estará vinculada a la consecución de objetivos (65% al beneficio operativo ajustado —*adjusted operating profit*— y 35% al flujo de caja operativo ajustado —*adjusted operating cash-flow*— del Grupo).

La cuantía de este concepto retributivo se calculará conforme a lo siguiente:

- En el caso del Consejero Director General, la cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos, con un máximo del 150% de la base objetivo del variable establecida como el 80% de la retribución fija en metálico (es decir, 600.000 euros). El 62,5% de la retribución variable a percibir se abonaría en efectivo y el 37,5% mediante la entrega de RSUs. Para mayor claridad, a modo de ejemplo, lo que se establece sobre la base de los criterios anteriores es que, si un año el importe de la retribución a percibir coincidiera con la retribución variable objetivo (600.000 euros) se percibirían 375.000 euros en metálico y 225.000 euros en RSUs. Por otro lado, por cada disminución de un 1% sobre los objetivos, la retribución variable disminuirá un 5%.
- En cuanto al Consejero Director Financiero, la cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos, con un máximo del 200% de la base objetivo del variable establecida como el 70.6% de la retribución fija en metálico (es decir, 188.753 euros). El 50% de la retribución variable a percibir se abonaría en efectivo y el 50% mediante la entrega de RSUs. Para mayor claridad, a modo de ejemplo, lo que se establece sobre la base de los criterios anteriores es que, si un año el importe de la retribución a percibir coincidiera con la retribución variable objetivo (188.753 euros) se percibirían 94.376 euros en metálico y 94.376

euros en RSUs. Por otro lado, por cada disminución de un 1% sobre los objetivos, la retribución variable disminuirá un 5%.

Para el cálculo del número de RSUs a entregar a cada consejero ejecutivo se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Applus en los treinta días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs.

Las RSUs se entregarán todos los años el día que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus y el importe de la retribución variable anual de cada consejero ejecutivo.

Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en un periodo de tres años desde el día de su concesión a razón de un 30% cada uno de los dos primeros años y un 40% el último de ellos. Asimismo, las RSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

La Sociedad tendrá la facultad de reclamar la devolución de las RSUs entregadas a los consejeros ejecutivos (o, de haber sido ya canjeadas por acciones, las acciones canjeadas) o un importe equivalente en efectivo en caso de que quede acreditada con posterioridad la inexactitud de los datos sobre los que se hubiera basado su otorgamiento.

- (ii) El plan de incentivos a largo plazo (que comenzó en 2016 bajo la Política de Remuneraciones entonces vigente) conlleva que los consejeros ejecutivos recibirán anualmente PSUs, cada una canjeable por una acción de la Sociedad de conformidad con el calendario de devengo referido a continuación.

El número de PSUs que recibirá cada consejero ejecutivo será el siguiente:

- El Consejero Director General recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, al 60% de su retribución fija.
- El Consejero Director Financiero recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, a 58.333 euros.

No obstante, dependiendo del nivel de cumplimiento de los parámetros referidos más adelante, dichos importes podrán finalmente oscilar como se indica a continuación.

El valor de cada PSU será equivalente al valor medio de cotización de la acción de la Sociedad en los treinta días anteriores a la fecha de otorgamiento de las PSUs.

Las PSUs se concederán todos los años el día que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus. El número de PSUs a entregar al Consejero Director General se podrá ajustar a lo largo de cada ejercicio en caso de que su retribución fija sea modificada, no obstante lo cual se considerará como día de concesión de las PSUs adicionales el correspondiente al día que el Consejo de Administración aprueba los resultados del año en cuestión.

Las PSUs concedidas en cada ejercicio se convertirán en acciones en un plazo de tres años desde el día de su concesión en caso de que se cumplan ciertos objetivos referidos al retorno total obtenido por los accionistas (*Total*

Shareholder Return) y el beneficio ajustado por acción reportado por Applus (*Adjusted Earnings per Share*) que se describen a continuación. El número de PSUs que se convertirán tendrá un valor de entre el 0% y el 120% de la retribución fija del Consejero Director General y de entre el 0% y el 200% del mencionado importe de 58.333 euros en el caso del Consejero Director Financiero, en función del nivel de cumplimiento de dichos objetivos durante los tres años anteriores a la conversión, de modo que dicha conversión se corresponda con el rendimiento profesional de los consejeros ejecutivos durante cada periodo trianual.

En particular, para la conversión de las PSUs se tendrán en cuenta los siguientes objetivos de carácter cuantitativo:

- a) Un objetivo basado en el retorno total relativo para el accionista (*Relative Total Shareholder Return* o el “TSR”) dentro de un período de tres años, donde el TSR de la Sociedad será comparado con un índice no ponderado compuesto por un grupo de sociedades comparables dentro de la industria de inspección y certificación.

Este parámetro representará el 40% del total de PSUs otorgadas cada año.

En concreto, dentro de este 40%, el 50% de las PSUs se convertirán en acciones en el caso de que el resultado del TSR sea igual al índice y el 200% de los PSUs se convertirán en acciones si el resultado del TSR es un 5% anual acumulativo superior al índice. Entre el valor índice y el valor de TSR que da derecho a una conversión en acciones del 200% de las PSUs, la conversión se efectuará según una interpolación lineal entre dichos dos valores. Como resultado, el 100% de las PSUs se devengarán en caso de que el resultado del TSR sea un 1,67% anual acumulativo superior al índice.

Si el resultado del TSR está por debajo del índice, no se devengarán PSUs por este parámetro.

- b) Un objetivo relativo al beneficio ajustado por acción reportado por Applus (*Adjusted Earnings per Share* o “EPS”) acumulado dentro de un período de tres años.

Este parámetro representará el 60% del total de PSUs otorgadas cada año.

El Consejo de Administración establecerá umbrales específicos para este objetivo de EPS en los que el 50%, 100% y 200% (dentro del 60% que este parámetro representa) de las PSUs objetivo se convertirán en acciones. El número máximo de PSUs que se pueden convertir en acciones es el 200% de las PSUs objetivo.

Si el resultado de EPS está por debajo del umbral que da derecho a una conversión del 50% PSUs en acciones, no se devengarán PSUs por este parámetro.

En caso de que se observaran inexactitudes acreditadas en los datos tenidos en cuenta a los efectos de la entrega de las PSUs se establecerán mecanismos para

que la Sociedad pueda reclamar el reembolso del importe neto de retenciones, impuestos o tasas, correspondiente a dichas PSUs efectivamente percibido por cada consejero ejecutivo.

Asimismo, las PSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

4.3. *Términos y condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos*

Los términos y condiciones esenciales del contrato de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- (i) Duración: los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida.
- (ii) Exclusividad: mientras ejerzan funciones ejecutivas, los consejeros ejecutivos no deberán tener ningún interés directo o indirecto en ningún otro negocio o actividad que pudiera suponer un conflicto de intereses en relación con sus obligaciones y responsabilidades en la Sociedad o en relación con la actividad de esta y del Grupo Applus.
- (iii) Terminación: los contratos de los consejeros ejecutivos podrán extinguirse en cualquier momento por voluntad del consejero ejecutivo correspondiente o de la Sociedad, siempre que se comunique por escrito a la otra parte y debiendo mediar un preaviso de seis meses en el caso del Consejero Director General y de tres meses en el caso del Consejero Director Financiero. Si uno de los consejeros ejecutivos o la Sociedad incumpliera total o parcialmente el deber de preaviso, la otra parte tendría derecho a una indemnización equivalente a la remuneración fija del consejero ejecutivo en cuestión correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

El Consejero Director General no tiene derecho a contraprestación alguna como consecuencia de la terminación de su contrato, salvo por lo previsto en el pacto de no competencia post-contractual.

Por su parte y en cumplimiento con los compromisos recogidos previamente en su contrato de trabajo con la Sociedad, el Consejero Director Financiero tiene derecho a una indemnización (neta de impuestos) equivalente al doble de la retribución monetaria total neta percibida en el año anterior a la extinción de su contrato en caso de (i) extinción del contrato decidida por la Sociedad, cualquiera que sea su forma, salvo en los supuestos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social en sentencia firme y (ii) extinción del contrato decidida por el Consejero Director Financiero, cualquiera que sea su forma y causa, salvo en los supuestos de dimisión o baja voluntaria sin causa.

- (iv) Pacto de no competencia post-contractual: los consejeros ejecutivos no efectuarán, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo Applus.

El compromiso de competencia del Consejero Director General tendrá una duración de dos años desde la extinción de su contrato. Se entenderá como competencia la prestación de cualquier tipo de servicio, por cuenta propia o ajena, ya sea en funciones ejecutivas o de mero asesoramiento, o la promoción, directa o indirecta, de la creación de sociedades o entidades que vayan a

desarrollar un negocio competidor, así como la participación accionarial en tales sociedades o entidades. A estos efectos, se entenderá como negocio competidor cualquier actividad que, en el momento de extinción del contrato del Consejero Director General, esté siendo desarrollada por cualquier sociedad del Grupo Applus en un determinado territorio o que esté previsto comenzar a desarrollar en un determinado territorio en los doce meses siguientes a la extinción del contrato del Consejero Director General. Asimismo, el Consejero Director General no contratará ni participará en la contratación (para sí o para la entidad que representen o en la que desarrollen sus actividades) de trabajadores que al tiempo de la finalización de su contrato o en los doce meses previos, figuren o hayan figurado en la plantilla de la Sociedad o de cualquier sociedad del Grupo Applus.

En contraprestación y en cumplimiento con los compromisos recogidos previamente en su contrato de trabajo con la Sociedad, con ocasión de la terminación de su contrato (tanto si es voluntad del Consejero Director General como de la Sociedad), el Consejero Director General tendrá derecho a percibir un importe igual al doble de la remuneración fija anual en metálico percibida en el último año anterior a la extinción del contrato, que se abonará durante los 24 meses siguientes a dicha terminación mediante pagos mensuales a partes iguales. Este importe se verá reducido en la cuantía que, en su caso, la Sociedad deba satisfacer al Consejero Director General en concepto de indemnización legal — que pudiera derivarse por aplicación de la norma jurídica que corresponda— por la terminación del contrato, de forma que el importe total a percibir por el Consejero Director General tras la extinción del contrato no supere, en ningún caso, el doble de la remuneración fija anual percibida en el último año anterior a la extinción del contrato. Dicha reducción se prorratearía a partes iguales entre las mensualidades pendientes de abono al Consejero Director General.

Si el Consejero Director General incumpliese este compromiso y compitiese con la Sociedad o con cualquier sociedad del Grupo Applus, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto.

Por su parte, el compromiso de no competencia post-contractual del Consejero Director Financiero tendrá una duración de un año desde la extinción de su contrato. Se entenderá por competencia la realización de las siguientes actividades o acciones, en nombre o por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente: (a) producir, ofertar, distribuir o comercializar los mismos o análogos productos o servicios a los que esté ofreciendo o planee ofrecer el grupo Applus en el momento de extinción del contrato; (b) hacer ofertas, proposiciones, buscar o abordar o inducir a contratar a personas físicas o jurídicas a las que el Consejero Director Financiero tenga conocimiento de que Applus, sus filiales o sus participadas les hayan facilitado bienes o servicios profesionales en cualquier momento durante los dos años anteriores a la fecha de extinción del contrato, o estuviesen negociando con Applus o cualquier otra empresa del grupo la realización de actividades o servicios para esta en la mencionada fecha de extinción del contrato; o (c) en relación con personas que, en la fecha de extinción del contrato, o en los seis meses anteriores a la misma,

estuvieran contratadas por Applus o cualquier empresa del grupo, hacerles ofertas o proposiciones o inducirlos o solicitar que abandonen Applus o cualquier empresa del grupo, o contratarlas o emplearlas por otra persona o hacer que sean contratadas por otra persona que realice negocios competitivos con cualquiera de los negocios del grupo Applus.

En contraprestación, con ocasión de la terminación de su contrato (tanto si es voluntad del Consejero Director Financiero como de la Sociedad), el Consejero Director Financiero tendrá derecho a percibir un importe igual al 50% de la remuneración fija anual que esté percibiendo en la fecha de la extinción del contrato, que se abonará durante los 12 meses siguientes a dicha terminación mediante pagos mensuales a partes iguales. Si el Consejero Director Financiero incumpliese este compromiso, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto y deberá abonar a la Sociedad una compensación por importe equivalente (es decir, el 50% de la remuneración fija anual que esté percibiendo en la fecha de la extinción del contrato).