



**Informe Anual que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Applus Services S.A. sobre su funcionamiento durante el ejercicio 2019**

## **I. Introducción**

El presente Informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") del Consejo de Administración de Applus Services, S.A. (en adelante, "**Applus**" o la "**Sociedad**") en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 40.11 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad (en adelante, el "**Reglamento**"), con el objetivo de informar sobre el trabajo desempeñado por la Comisión durante el ejercicio 2019.

El presente Informe será elevado al Consejo de Administración de la Sociedad, que es el órgano encargado de evaluar el trabajo realizado por la Comisión durante el ejercicio 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento.

## **II. Funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2019**

### **1. Reuniones**

Durante el año 2019, la Comisión se ha reunido en 3 ocasiones, así como celebrado una votación por escrito y sin sesión. Todos los miembros de la Comisión asistieron a cada una de las 3 reuniones y se pronunciaron a favor en el caso de la votación por escrito y sin sesión.

La Comisión considera que se ha reunido con la frecuencia necesaria para el correcto desempeño de sus funciones.

### **2. Composición de la Comisión**

El Consejo acordó en su reunión de 30 de mayo de 2019 nombrar como miembro de la Comisión a D<sup>a</sup>. María José Esteruelas Aguirre en sustitución de D. Christopher Cole (que había sido nombrado por el Consejo el 26 de octubre de 2018 como miembro temporal de la Comisión a los efectos de cubrir la vacante creada como consecuencia de la dimisión del antiguo consejero D. Claudi Santiago).

Desde entonces y hasta la fecha la Comisión ha estado compuesta por tres miembros: D. John Hofmeister (Presidente), D. Richard Nelson y D<sup>ña</sup>. María José Esteruelas Aguirre.

### **3. Actuaciones desarrolladas durante el ejercicio 2019**

La Comisión, en virtud de las funciones que le son atribuidas por el artículo 529 quince del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo 32 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y el artículo 40 del Reglamento, ha centrado principalmente los objetivos de sus reuniones en las siguientes actuaciones:

#### **A. Política de remuneraciones**

La Comisión, en el ejercicio de sus funciones de revisión y control sobre las políticas retributivas de la Sociedad, elevó al Consejo de Administración para su posterior

ratificación las siguientes cuestiones sobre la remuneración relativa a los altos directivos y los directivos no pertenecientes a la alta dirección, así como al Consejero Director General ("CEO") y el Consejero Director Financiero ("CFO"):

- (i) Aprobación del pago del bonus al CEO y a los Altos Directivos ("*Senior Managers*").
- (ii) Fijación de los salarios de los Altos Directivos para el año 2019.
- (iii) Aprobación de las asignaciones realizadas de conformidad con el sistema de *restricted stock units* ("RSUs") del año 2015 y el plan de incentivos a largo plazo ("*LTP*") aprobado en el 2016 para el CEO y los Altos Directivos.
- (iv) Fijación del objetivo relativo al beneficio ajustado por acción (*Adjusted Earnings per Share* o "EPS") y del objetivo de tramo EPS para el período 2019-2021 de conformidad con los planes LTI para el CEO y los Altos Directivos.
- (v) Aprobación de las asignaciones de las RSUs para el año 2019 a los directivos no pertenecientes a la alta dirección de conformidad con su plan LTI.
- (vi) Aprobación de una nueva Política de Remuneración de los Consejeros a los efectos de recoger en la nueva política (i) la remuneración del CFO, debido a la propuesta de su nombramiento como consejero ejecutivo (ver el apartado D siguiente), y la modificación de su contrato laboral y (ii) la introducción de una cláusula *clawback* en relación con la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos.
- (vii) Aprobación de las condiciones contractuales D. Carles Grasas (antiguo *Executive Vice President* de IDIADA) como Presidente del Consejo de Administración de IDIADA a partir del 1 de enero de 2020, como parte del proceso de sucesión en esa sociedad.
- (viii) Aprobación del salario y las condiciones contractuales de D. Josep María Farrán como nuevo *Executive Vice President* de IDIADA en sustitución del Sr. Grasas.
- (ix) Aprobación del acuerdo de salida de D. Jorge Lluch (antiguo *Senior Vice President* de Desarrollo Corporativo), efectiva el 1 de enero de 2020.
- (x) Aprobación del salario y las condiciones contractuales de D Javier López como nuevo *Senior Vice President* de Desarrollo Corporativo en sustitución del Sr. Lluch.

La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada por parte de la Junta General de Accionistas en su reunión de 30 de mayo de 2019, que aprobó también la entrega al CFO de acciones o derechos sobre las acciones de la Sociedad como parte de su sistema de remuneración, esto es (i) remuneración anual fija pagadera en RSUs,

(ii) remuneración anual variable parcialmente pagadera en RSUs, y (iii) el plan de incentivos a largo plazo (LTI) que implica la entrega de performance stock units (PSUs).

#### B. Informe sobre remuneraciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento, la Comisión, en su reunión de 19 de febrero de 2019, revisó y formuló el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Dicho Informe Anual sobre Remuneraciones fue elevado al Consejo de Administración de la Sociedad para su aprobación y posterior sometimiento a votación consultiva en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 30 de mayo de 2019.

#### C. Evaluación del Consejo de Administración

La Comisión ha cooperado estrechamente con el Presidente del Consejo de Administración en el proceso de evaluación anual de dicho Consejo y de las distintas Comisiones.

Además, la Comisión ha elevado los preceptivos informes sobre el desempeño del Presidente del Consejo de Administración, D. Christopher Cole, y el Consejero Director General, D. Fernando Basabe Armijo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.3.a.(viii) del Reglamento.

#### D. Propuestas de nombramiento

Con motivo de las dimisiones de D. Claudi Santiago como consejero independiente el 9 de agosto de 2018 y de D. Scott Cobb como consejero dominical el 5 de noviembre de 2018, la Comisión llevó a cabo un proceso de selección con el objetivo de identificar y entrevistar a candidatos idóneos para cubrir dichas vacantes en atención a las necesidades del Consejo, para lo cual contó con el asesoramiento de una empresa de reconocido prestigio en materia de búsqueda de administradores. En ese proceso de selección se dio preferencia a (i) las candidatas femeninas por ser el sexo menos representado en el Consejo de Administración y (ii) la diversidad en términos de edad.

La Comisión finalmente acordó proponer el nombramiento de (i) dos consejeros independientes para cubrir las vacantes antes mencionadas, y (ii) el CFO, D. Joan Amigó, como nuevo consejero ejecutivo para fortalecer la experiencia del Consejo en el sector "TIC". Este último nombramiento requirió el aumento del número máximo de consejeros (anteriormente nueve) permitido por los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Sociedad.

En este sentido, la Comisión, en su reunión del 19 de febrero de 2019 aprobó el preceptivo informe en virtud del cual (i) propuso formalmente elegir a Dña. María José Esteruelas como consejera independiente, (ii) emitió una opinión favorable sobre la elección de D. Joan Amigó como consejero ejecutivo, y (iii) analizó las necesidades del Consejo de Administración y concluyó que sus nombramientos satisfacían dichas

necesidades. El Consejo de Administración, en su reunión del 20 de febrero de 2019, suscribió completamente la evaluación realizada por la Comisión y, por lo tanto, acordó (i) nombrar por el procedimiento de cooptación a Dña. María José Esteruelas como consejera independiente (sujeto a su ratificación por la siguiente Junta General de Accionistas) y (ii) proponer a la siguiente Junta General de Accionistas el nombramiento de D. Joan Amigó como consejero ejecutivo.

Asimismo, la Comisión celebró una votación por escrito y sin sesión el 9 de abril de 2019 a los efectos de proponer formalmente el nombramiento de la Sra. Essimari Kairisto como consejera independiente y analizó las necesidades del Consejo, concluyendo que su nombramiento satisfacía adecuadamente dichas necesidades. El Consejo de Administración, mediante votación por escrito y sin sesión de esa misma fecha, aprobó la evaluación realizada por la Comisión y, por lo tanto, acordó nombrar por el procedimiento de cooptación a la Sra. Essimari Kairisto como consejera independiente (sujeto a su ratificación por la siguiente Junta General de Accionistas).

Finalmente, la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2019 (i) ratificó los nombramientos de Dña. María José Esteruelas y Dña. Essimari Kairisto como consejeras independientes y (ii) nombró a D. Joan Amigó como consejero ejecutivo.

#### E. Plan de sucesión y desarrollo de talento

La Comisión ha dedicado esfuerzos en analizar la futura sucesión del CEO y de los altos directivos de la Sociedad, así como su desarrollo profesional. La Comisión ha revisado las 3 iniciativas principales relativas al desarrollo de talento: el programa global de desarrollo de talento, el plan de desarrollo personal para personas con alto potencial y la evaluación de desempeño anual.

La Comisión, junto con el CEO y el Director de Recursos Humanos, revisó en su reunión de 24 de octubre de 2019 la evaluación de desempeño y el plan de desarrollo personal de los Altos Directivos ("*Senior Managers*") así como los planes de sucesión para cada uno de sus puestos.

#### F. Contacto con los principales inversores / asesores de voto

Durante el mes de enero de 2019, el Presidente de la Comisión encabezó un proceso de reuniones y contactos con los principales inversores y asesores de voto de la Sociedad, durante el cual se recibieron comentarios positivos acerca de: (i) la independencia del Consejo de Administración; (ii) la remuneración de los altos directivos, los directivos no pertenecientes a la alta dirección y el CEO; y (iii) el programa de gestión del talento de la Sociedad.

#### G. Encuesta de Compromiso del Empleado

Tras el análisis de la encuesta realizada en 2017 para medir, entre otras cuestiones, el nivel de compromiso de los empleados del Grupo con Applus, se han diseñado los correspondientes planes de acción a los efectos de preservar y, en su caso, mejorar la satisfacción de dichos empleados. A estos efectos, destacan las siguientes acciones en España: (i) la renovación de la acreditación Top Employer; (ii) el establecimiento de un sistema de compensación flexible para todos los empleados; (iii) la implantación del programa "Sin límites" a los efectos de lograr la inclusión completa de las personas con discapacidad intelectual; y (iv) la creación de un Club Deportivo para reforzar el compromiso con la salud y la seguridad.

En Barcelona, a 20 de febrero de 2020.