

*Política de remuneraciones de los consejeros de Applus Services, S.A.
(en adelante, "Applus" o la "Sociedad")*

31 de Mayo de 2018



Contenidos

1. Periodo de vigencia	3
2. Principios y fundamentos	3
3. Remuneración de los consejeros en su condición de tales	3
4. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas	4

1. Periodo de vigencia

La Política de Remuneraciones será de aplicación durante el presente ejercicio 2018 y los dos siguientes (2019 y 2020) 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 novodécies 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

A esta fecha, D. Fernando Basabe Armijo es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

4.1. Remuneración fija

La remuneración fija del consejero ejecutivo (con efecto retroactivo al 1 de enero de 2018) 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 ejecutivo de la Sociedad percibirá otros beneficios como retribución en especie por un importe máximo igual al 10% de la retribución fija anual en metálico, de conformidad con lo dispuesto en el Informe Anual de Remuneraciones y el contrato de consejero ejecutivo. Asimismo, anualmente, la Sociedad aportará al plan de pensiones del consejero ejecutivo un importe igual a la diferencia entre el referido 10% de su retribución fija y la cuantía de los beneficios efectivamente percibidos por el consejero ejecutivo como retribución en especie en dicho año.

4.2 Remuneración variable

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.

La remuneración variable del consejero ejecutivo incluye los siguientes componentes: (i) un importe anual variable, en efectivo y mediante la entrega gratuita de derechos sobre acciones de Applus denominados restricted stock units (“RSUs”), vinculado a la consecución de objetivos; y (ii) un plan de incentivos a largo plazo.

- (i) La remuneración variable anual del consejero ejecutivo estará vinculada a la consecución de objetivos (beneficio operativo ajustado —adjusted operating profit— y flujo de caja operativo —operating cash-flow— del Grupo).

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%.

Para el cálculo del número de RSUs a entregar al consejero ejecutivo se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Applus Services, S.A. 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 Services, S.A. y el importe de la retribución variable anual del consejero ejecutivo. En concreto, las primeras RSUs serán entregadas en el mes de febrero de 2019.

Cada RSU será canjeable por una acción de Applus Services, S.A. 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. Las primeras RSUs entregadas se convertirán en acciones en el mes de febrero de 2020. Asimismo, las RSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

- (ii) El plan de incentivos a largo plazo (que comenzó en 2016 bajo la anterior Política de Remuneraciones) conlleva que el consejero ejecutivo recibirá anualmente PSUs (Performance Stock Units) por importe equivalente, en principio, al 60% de su retribución fija (si bien, dependiendo del nivel de cumplimiento de los parámetros referidos más adelante dicho importe podrá finalmente oscilar entre un mínimo del 0% y un máximo del 120% de su retribución fija), siendo el valor de cada PSU 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. Cada PSU será canjeable por una acción de la Sociedad de conformidad con el calendario de devengo referido a continuación.

Las PSUs se concederán todos los años el día que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus Services, S.A., si bien el número de PSUs a entregar se podrá ajustar a lo largo de cada ejercicio en caso de que la retribución fija del consejero ejecutivo sea modificada (como será el caso en 2018 a consecuencia de las modificaciones introducidas en esta Política de Remuneraciones), 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 ejecutivo 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 del consejero ejecutivo durante cada periodo trianual. Siempre que los objetivos se cumplan, las primeras PSUs entregadas en el año 2016 se convertirán en acciones en el mes de febrero de 2019.

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 el consejero ejecutivo.

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

4.3. Términos y condiciones principales del contrato del consejero ejecutivo

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

- (i) Duración: el contrato del consejero ejecutivo es de duración indefinida.
- (ii) Exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, el consejero ejecutivo 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 del consejero ejecutivo podrá extinguirse en cualquier momento por voluntad del consejero ejecutivo o de la Sociedad, siempre que se comunique por escrito a la otra parte y debiendo mediar un preaviso de seis meses en ambos casos. En este sentido, el consejero ejecutivo no tiene derecho a contraprestación alguna como consecuencia de la terminación de este contrato, salvo por lo previsto en el pacto de no competencia post-contractual. No obstante, si el consejero ejecutivo 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 correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

- (iv) Pacto de no competencia post-contractual: el consejero ejecutivo no efectuará, durante los dos años siguientes a la fecha de terminación del contrato, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo Applus. 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 ejecutivo, 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 ejecutivo. Asimismo, el consejero ejecutivo no contratará ni participará en la contratación (para sí o para la entidad que represente o en la que desarrolle 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.

Para satisfacer adecuadamente dichos compromisos de no competencia post-contractual asumidos por el consejero ejecutivo una vez finalizado este contrato, con ocasión de la terminación de su contrato (tanto si es voluntad del consejero ejecutivo como de la Sociedad), el consejero ejecutivo 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 ejecutivo 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 ejecutivo 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 prorrateará a partes iguales entre las mensualidades pendientes de abono al consejero ejecutivo.

Si el consejero ejecutivo 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.

Se hace constar que la parte de la contraprestación que percibía con anterioridad el consejero ejecutivo por los compromisos de no competencia post-contractual (esto es, el 30% de la remuneración fija anual en metálico) se entenderá consolidada dentro de su remuneración fija, sin que se encuentre vinculada en modo alguno al pacto de no competencia post-contractual que, desde esta fecha, únicamente se retribuirá conforme a lo indicado previamente.
