



**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 2018**

## **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 2018.

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 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento.

## **II. Funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2018**

### **1. Reuniones**

Durante el año 2018, la Comisión se ha reunido en 3 ocasiones. Todos los miembros de la Comisión asistieron, presentes o debidamente representados, a cada una de las 3 reuniones, excepto por lo que se refiere a la reunión de 25 de octubre de 2018, a la que faltó uno de sus miembros (D. Claudi Santiago Pons), que había dimitido como consejero con fecha 9 de agosto de 2018.

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

### **2. Composición de la Comisión**

Como consecuencia de la antedicha dimisión, la Comisión acordó en su reunión de 25 de octubre de 2018 nombrar a D. Christopher Cole como miembro de la Comisión para cubrir la vacante ocasionada. El Consejo de Administración ratificó dicho nombramiento en su reunión de 26 de octubre de 2018.

### **3. Actuaciones desarrolladas durante el ejercicio 2018**

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**"):

- (i) Aprobación del pago del bonus a aplicar a los Altos Directivos Corporativos ("*Corporate Senior Managers*") y Vicepresidentes Ejecutivos ("*Executive Vice Presidents*").
- (ii) Aprobación de la modificación de alguna de las condiciones del sistema de bonus para los Altos Directivos ("*Senior Managers*").
- (iii) Fijación de los salarios de los Altos Directivos ("*Senior Managers*") para el año 2018.
- (iv) Aprobación de las asignaciones realizadas de conformidad con el sistema de *restricted stock units* ("*RSUs*") para el año 2015 y el nuevo plan de incentivos a largo plazo aprobado en el 2016 para la Alta Dirección ("*LTP*").
- (v) Fijación del objetivo relativo al beneficio ajustado por acción (*Adjusted Earnings per Share* o "**EPS**") y del objetivo de tramo EPS para el período 2018-2020 de conformidad con los planes LTI para el Consejero Director General y la Alta Dirección.
- (vi) Aprobación de las asignaciones de las RSUs para el año 2018 a los directivos no pertenecientes a la alta dirección en relación con su plan LTI.
- (vii) Aprobación del incremento de la retribución del CEO como consecuencia de la revisión de su esquema retributivo y de las modificaciones al contrato laboral del CEO que incluyen un nuevo plan de entrega de acciones de la Sociedad como parte de la remuneración variable ("*RSUs*").
- (viii) Aprobación del pago del bonus anual del CEO devengado en el ejercicio 2017.
- (ix) Aprobación de una nueva Política de Remuneración de los Consejeros a los efectos de recoger en la nueva política el incremento en la retribución del CEO y las modificaciones a su contrato laboral.

La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada por parte de la Junta General de Accionistas en su reunión de 31 de mayo de 2018 así como el nuevo plan de entrega de acciones de la Sociedad al CEO como parte de su remuneración variable ("*RSUs*").

#### B. Informe sobre remuneraciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento, la Comisión, en su reunión de 20 de febrero de 2018, 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 31 de mayo de 2018.

### 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. Propuesta de reelección de consejeros

De conformidad con los artículos 14.1 y 16 del Reglamento, la Comisión en su reunión de 20 de febrero de 2018, revisó y formuló el preceptivo informe en virtud del cual (i) se propuso formalmente la reelección de D. Christopher Cole, D. Ernesto Gerardo Mata López, D. John Daniel Hofmeister y D. Richard Campbell Nelson como Consejeros Independientes de la Sociedad, (ii) se emitió una opinión favorable sobre la reelección de D. Fernando Basabe Armijo como Consejero Ejecutivo, y (iii) se analizó las necesidades del Consejo concluyéndose que la reelección de los citados 5 consejeros satisfacía adecuadamente dichas necesidades.

Los antedichos 5 consejeros fueron reelegidos por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 31 de mayo de 2018, previo informe justificativo del Consejo de Administración de 21 de febrero de 2018.

### 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. Asimismo, se han puesto en marcha principalmente las siguientes 3 iniciativas relativas al desarrollo de talento:

- (i) Un programa global de desarrollo de talento para directivos seleccionados en todo el Grupo Applus que ha comenzado este año con la colaboración del Instituto de Empresa (IE) y que para este primer año cuenta con 30 directivos.
- (ii) Un plan de desarrollo personal para directores regionales, nacionales o similares con alto potencial cuyo lanzamiento tuvo lugar en diciembre de 2018.
- (iii) Una evaluación de desempeño anual en la mayoría de países.

La Comisión junto con el CEO y el Director de Recursos Humanos han revisado en su reunión de 25 de octubre de 2018 la evaluación de desempeño y el plan de desarrollo personal de los Altos Directivos ("*Senior Managers*") así como los planes de sucesión para cada una de sus posiciones.

F. Contacto con los principales inversores / asesores de voto

Durante el mes de enero de 2018, el Presidente de la Comisión encabezó un proceso de reuniones y contactos con los principales inversores y asesores de voto de la Sociedad habiéndose recibido comentarios positivos acerca de la independencia del Consejo de Administración.

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 planes de acción en consecuencia a los efectos de preservar y, en su caso, mejorar la satisfacción de los empleados con carácter previo a la realización de la próxima encuesta prevista para el 2019. A estos efectos, destacan las siguientes 2 acciones en España: (i) la obtención de la acreditación Top Employer y (ii) la implementación a partir de 2019 de un sistema de compensación flexible para todos los empleados.

H. Proceso de selección para cubrir vacantes

Con motivo de las dimisiones de los consejeros externos D. Claudi Santiago (Consejero Independiente) y D. Scott Cobb (Consejero Dominical), de 9 de agosto de 2018 y 5 de noviembre de 2018, respectivamente, el Presidente de la Comisión ha liderado el proceso de selección consistente en identificar y entrevistar a candidatos idóneos para cubrir dichas vacantes con consejeros independientes, para lo cual ha contado con el asesoramiento de una empresa de reconocido prestigio en materia de búsqueda de administradores. En el proceso de selección se ha dado preferencia a las candidatas femeninas por ser el sexo menos representado en el Consejo de Administración.

En Barcelona, a 19 de febrero de 2019.