



**Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Applus Services, S.A. en relación con la propuesta de nueva Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad**

## 1. 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 20 de febrero de 2018, 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 aprobación en 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 que se propone tiene por finalidad fundamental modificar el régimen retributivo del Consejero Director General de la Sociedad, así como algunos de los términos de su contrato, para adaptarlo a los estándares de mercado seguidos en España por compañías de importancia y complejidad similares a las de Applus. Los restantes términos de la Política de Remuneraciones propuesta, al margen de determinadas mejoras técnicas y correcciones menores, son esencialmente los mismos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente en vigor, cuyo texto refundido fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 12 de junio de 2016.

El actual régimen retributivo y contractual del Consejero Director General de Applus (único que tiene la condición de ejecutivo) fue aprobado en la etapa anterior a la salida a Bolsa de la Sociedad, cuando ésta pertenecía íntegramente a una entidad de *private equity*. Ese régimen respondía en consecuencia a los estándares habituales de ese tipo de entidades, que se alejan en gran medida de los imperantes en las sociedades cotizadas. El único cambio relevante efectuado en ese régimen tras la salida a Bolsa de la Sociedad fue la introducción, en junio de 2016, de un sistema de retribución variable a largo plazo para sustituir el incentivo vinculado a dicha salida a Bolsa, que finalizaba en 2017. En particular, el salario fijo del Consejero Director General ha permanecido invariable desde su contratación en septiembre de 2010.

En mayo de 2017 el Consejo de Administración de Applus, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, encargó a la firma consultora Mercer la realización de un estudio comparativo de remuneraciones de primeros ejecutivos de grandes compañías españolas y europeas. Los resultados de dicho estudio demostraban que la remuneración del

Consejero Director General de Applus, particularmente en su componente fija, era considerablemente inferior a la retribución media de sus homólogos en compañías comparables.

En consecuencia, y como se ha indicado, la nueva Política de Remuneraciones que se propone tiene como objetivo esencial incrementar la retribución del Consejero Director General de Applus para aproximarla a la de los primeros ejecutivos de compañías similares. En concreto, se ha procurado que su salario se sitúe en el punto medio de las retribuciones de los primeros ejecutivos de las compañías consideradas en el estudio comparativo antes mencionado. La propuesta pretende también ajustar algunos otros términos del contrato laboral del Consejero Director General a los intereses de Applus como empresa cotizada.

En definitiva, las modificaciones propuestas (que se explican en detalle en el apartado 3 siguiente) están concebidas para "normalizar" el régimen retributivo y contractual del Consejero Director General a fin de situarlo en las condiciones de mercado propias de las sociedades cotizadas, tomando asimismo en consideración el sobresaliente desempeño y el sostenido liderazgo del Consejero Director General en la Sociedad.

### **3. EXPLICACIÓN DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

#### *3.1. Remuneración fija del consejero ejecutivo*

La remuneración fija del consejero ejecutivo se aumenta de los actuales 650.000 euros brutos anuales a 750.000 euros brutos anuales, pagaderos con efectos 1 de enero de 2018.

#### *3.2. Remuneración variable del consejero ejecutivo*

En la actualidad, la remuneración variable del consejero ejecutivo tiene dos componentes: (i) un importe anual en efectivo vinculado a la consecución de determinados objetivos, y (ii) un plan de incentivos a largo plazo. Este último permanece inalterado bajo la nueva Política de Remuneraciones propuesta, salvo por un mínimo cambio en relación con el momento de concesión de las PSUs del plan, que será la fecha en que el Consejo de Administración apruebe los resultados anuales de la Sociedad (en vez de inmediatamente después de la publicación de dichos resultados, como hasta ahora).

Sin embargo, se propone modificar el primero de los componentes de la remuneración variable en los términos siguientes:

- (i) El importe anual variable, que hasta ahora se recibía íntegramente en efectivo, pasará a abonarse en una parte (en concreto, un 62,5% del importe total) mediante pago en efectivo y en otra (el restante 37,5%) mediante la entrega gratuita de derechos sobre acciones denominados *restricted stock units* – RSUs.

El número de RSUs a entregar se determinará sobre la base del valor medio de cotización de la acción de Applus durante los 30 días previos a la fecha de entrega, que

será el día en que el Consejo de Administración apruebe los resultados anuales de la Sociedad. Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en un periodo de tres años desde su concesión, a razón de un 30% cada uno de los dos primeros años y un 40% el tercer año.

- (ii) La base objetivo de esta remuneración variable pasa de ser el 50% de la retribución fija (actualmente, 325.000 euros) al 80% de dicha retribución, incrementada según lo indicado en el apartado 3.1 anterior (es decir, 600.000 euros).
- (iii) Se modifican los porcentajes de incremento y reducción de la remuneración variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos: por cada incremento del 1% sobre los objetivos la remuneración variable se incrementará en un 2% (en vez del 3% actual), con un máximo del 150% de la base objetivo (en vez del 250% actual), y por cada disminución del 1% sobre los objetivos la remuneración variable disminuirá un 5% (en vez del 10% actual).

### 3.3. *Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo*

Además de las modificaciones en la retribución fija y variable del consejero ejecutivo explicadas en los apartados 3.1 y 3.2 anteriores, se propone modificar los siguientes términos y condiciones de su contrato:

- (i) Supresión de indemnización por terminación contractual: En la actualidad, se prevé que en caso de desistimiento del contrato por la Sociedad, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización igual al doble de la suma de la remuneración fija anual más la remuneración variable devengada el año anterior a la extinción del contrato, con un mínimo de 1.640.000 euros. Esta indemnización se suprime, de modo que en caso de extinción del contrato el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir contraprestación alguna, excepto la correspondiente al pacto de no competencia post-contractual referido a continuación.
- (ii) Modificación del pacto de no competencia post-contractual: Se amplía de uno a dos años el plazo de prohibición de competencia tras la terminación del contrato, especificándose con mayor detalle el contenido de esta prohibición (que se extiende expresamente a los puestos de administrador en sociedades competidoras) y haciendo más exigible su cumplimiento. Asimismo, se modifica la contraprestación del pacto de no competencia. Hasta ahora, se entendía que dicha contraprestación se encontraba englobada dentro de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo (en concreto, un 30% de dicha remuneración se consideraba como contraprestación del pacto de no competencia). Se propone establecer que la contraprestación por la no competencia sea un importe equivalente al doble de la remuneración fija anual, que el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir en 24 mensualidades a partir de la fecha de terminación del contrato, cualquiera que sea la parte que haya decidido dicha terminación. En caso de incumplimiento del pacto de no competencia el consejero

ejecutivo vendrá obligado a devolver las cantidades que la Sociedad le haya abonado como contraprestación del mismo.

- (iii) Plan de pensiones: Se establece que la Sociedad aportará anualmente al plan de pensiones del consejero ejecutivo un importe igual a la diferencia entre la cuantía de los beneficios efectivamente percibidos como retribución en especie durante el año por el consejero ejecutivo y el 10% de su retribución fija anual (que es el importe máximo que puede alcanzar la retribución en especie de acuerdo con lo previsto en el contrato).
- (iv) Plazo de preaviso: Se iguala el plazo de preaviso que se requiere para extinguir el contrato por voluntad de la Sociedad o del consejero ejecutivo, exigiéndose seis meses en ambos casos (en la actualidad, el plazo es de seis meses para el consejero ejecutivo y tres meses para la Sociedad).

#### **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 Madrid, a 20 de febrero de 2018

## Anexo

### Texto íntegro de la propuesta

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

##### **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 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**

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:

- (iii) Duración: el contrato del consejero ejecutivo es de duración indefinida.
- (iv) 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.
- (v) 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.

- (vi) 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 prorratearía 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.