



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

# **INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE APPLUS SERVICES, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

## **1. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Applus Services, S.A. (“**Applus**” o la “**Sociedad**”) en su reunión de fecha 5 de mayo de 2015, formula y aprueba el presente informe relativo a la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”) que el Consejo de Administración de la Sociedad someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Applus prevista para los días 17 y 18 de junio de 2015, en primera y segunda convocatoria, respectivamente (el “**Informe**”).

## **2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

### **2.1 Periodo de vigencia**

La Política de Remuneraciones será de aplicación durante el presente ejercicio 2015 y los tres siguientes (2016, 2017 y 2018), 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.

### **2.2 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 externos será la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, pero no habrá de ser tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.

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.

### **2.3 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, pudiéndose incrementar anualmente en el Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.
- (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 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 2015, 2016, 2017 y 2018, no podrá ser superior a 1.500.000€. El incremento respecto del importe máximo total fijado para el ejercicio 2014 viene motivado por la conveniencia de 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 o nombrar nuevos Consejeros Independientes. El citado importe se incrementará en los años de duración de esta Política de Remuneraciones en atención al Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro, salvo que la Junta General apruebe un importe diferente en los próximos años.

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.

Con independencia de lo anterior, los consejeros tendrán derecho a percibir los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, aportaciones a sistemas de previsión social, seguros de vida o compensaciones de cualquier clase, de carácter fijo o variable, anuales o plurianuales, establecidos con carácter general o individual para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad.

En el contexto del nombramiento del Presidente del Consejo de Administración, quien tiene la categoría de Consejero Independiente, se le concedió, con carácter excepcional y no recurrente, un incentivo económico en derechos sobre acciones de Applus denominados *restricted stock units* (“RSUs”), cuyo devengo total tendrá lugar el próximo 9 de mayo de 2015, tal y como se comunicó en el folleto informativo para la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad.

#### **2.4 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.

#### 2.4.1 Remuneración fija

La remuneración fija del consejero ejecutivo para el ejercicio 2015 ascenderá a 650.000 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 en metálico, de conformidad con lo dispuesto en el Informe Anual de Remuneraciones y el contrato de consejero ejecutivo.

#### 2.4.2 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 vinculado a la consecución de objetivos; y (ii) un plan de incentivos a largo plazo.

- (i) La remuneración variable en efectivo del consejero ejecutivo estará vinculada a partir del año 2015 a la consecución de objetivos (beneficio operativo ajustado —*adjusted operating profit*<sup>1</sup>— y flujo de caja operativo —*operating cash-flow*— del Grupo).

La cuantía variable se incrementará en un 3% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos, con un máximo del 250% de la base objetivo del variable (325.000€). Por otro lado, por cada disminución de un 1% sobre los objetivos, la retribución variable disminuirá un 10%.

---

<sup>1</sup> A estos efectos, el “beneficio operativo ajustado” será igual al resultado de restar al EBITDA recurrente el importe correspondiente a las depreciaciones efectuadas y a la amortización de los activos intangibles (sin incluir la relativa al fondo de comercio).

- (ii) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración están trabajando en un nuevo plan de incentivos futuro a largo plazo para el consejero ejecutivo que, en su caso, se someterá a la aprobación del Consejo de Administración y de la Junta General de Accionistas.

Tal y como consta en el folleto de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad y en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2014, con anterioridad a la salida a Bolsa de Applus, el consejero ejecutivo recibió un incentivo excepcional vinculado a la salida a Bolsa de Applus denominado “Incentivo económico en RSUs”. El citado plan de incentivos conlleva un pago en efectivo en el ejercicio 2014 y la entrega gratuita de un número determinado de RSUs, canjeables cada una de ellas por una acción de la Sociedad de conformidad con un calendario de devengo lineal en un periodo de tres años entre el 9 de mayo de 2015 y el 9 de mayo de 2017, a razón de un tercio por cada año. El incentivo económico en RSUs concluirá en la última fecha de devengo, esto es, el 9 de mayo de 2017.

El derecho del beneficiario a canjear sus RSUs por acciones de la Sociedad bajo el plan de incentivo económico continuará vigente en tanto en cuanto continúe trabajando en la Sociedad en el momento de devengo de las RSUs o a que la baja no se hubiera producido de forma voluntaria o como consecuencia de un despido disciplinario procedente declarado en sentencia firme, sujeto a los supuestos de devengo acelerado de las RSUs (fallecimiento, incapacidad permanente y cambio de control).

#### *2.4.3 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 establece que 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 el caso de extinción por el consejero ejecutivo y de tres meses en el caso de extinción por la Sociedad. 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.

La extinción o desistimiento del contrato decidida por la Sociedad (cualquiera que sea su forma, salvo en los supuestos de despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme), dará derecho al consejero ejecutivo a percibir una indemnización por extinción del contrato igual al doble de la suma de la remuneración fija anual percibida más la remuneración variable devengada en el último año a la extinción del contrato, con un mínimo de indemnización de 1.640.000 euros. Este derecho sustituye a cualquier indemnización legal que pudiera derivarse por aplicación de la norma legal que corresponda.

- (iv) Pacto de no competencia post-contractual: el consejero ejecutivo no efectuará, durante los doce meses siguientes a la fecha de terminación del contrato, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo Applus, ya lo sea por cuenta propia, por cuenta ajena o en nombre de otras personas o entidades, o prestando servicios, asesorando, representando a empresas, personas o entidades cuya actividad suponga competencia para el negocio desarrollado por la Sociedad o por cualquier sociedad del Grupo Applus a la fecha de terminación del contrato, e incluyendo específicamente la prohibición de cualquier participación directa o indirecta en tales empresas o entidades. 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.

La remuneración fija anual en metálico que percibe el consejero ejecutivo durante la vigencia del contrato incorpora como componente la contraprestación adecuada a los compromisos de no competencia post-contractual. Así, el 30% de la remuneración fija anual en metálico es satisfecha en contraprestación por estos compromisos y como adecuada compensación por los mismos. Para mayor claridad, el consejero ejecutivo no tiene derecho a contraprestación alguna por los compromisos de no competencia post-contractual una vez finalizado este Contrato. 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.

### **3. CONCLUSIONES**

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 el presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros al Consejo de Administración de la Sociedad para que éste, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación.

\* \* \*