



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

1. OBJETO DEL INFORME

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), así como en el artículo 40.3.b) del Reglamento del Consejo de Administración de Applus Services, S.A. (“**Applus**” o la “**Sociedad**”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de dicho Consejo de Administración, en su reunión de fecha 4 de mayo de 2016, ha elaborado y aprobado el presente Informe para justificar y explicar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Applus.

La mencionada propuesta, cuyo texto íntegro figura en el Anexo de este Informe, tiene por finalidad el otorgamiento de un sistema de incentivos a largo plazo al Consejero Director General de la Sociedad. Los restantes términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de Applus el 18 de junio de 2015 permanecerán sin variación.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN PROPUESTA

Tal como se informó en el folleto de admisión a negociación oficial de las acciones de la Sociedad y en los informes anuales de remuneraciones de consejeros correspondientes a los ejercicios 2014 y 2015, al Consejero Director General se le concedió un sistema retributivo vinculado a la salida a Bolsa de Applus antes de dicha salida a Bolsa. Este incentivo conlleva la entrega de derechos sobre acciones de Applus denominados *restricted stock units*, canjeables cada una de ellos por una acción de la Sociedad de conformidad con un calendario que concluirá con el devengo que tendrá lugar en el mes de mayo de 2017.

Esta situación provocará que a partir de ese momento la retribución del Consejero Director General estará compuesta únicamente de la retribución fija anual, la retribución variable anual y los beneficios en especie, todos ellos de carácter anual.

Por ello es importante incluir en el sistema de retribución del Consejero Director General un sistema de retribución a largo plazo, vinculado a la creación de valor para los accionistas.

Durante los últimos dos años la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el apoyo de asesores externos, ha estado trabajando en el diseño de ese sistema. Tras un proceso de consultas y comunicación a inversores realizado por el Presidente de la Comisión en este año 2016, existe el convencimiento de la necesidad de implantar el sistema en los términos aquí descritos, por lo que se procede a proponer al Consejo de Administración que lo presente a aprobación de la Junta General.

3. EXPLICACIÓN DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Importe de la retribución variable a largo plazo

El plan de incentivos a largo plazo conlleva que el consejero ejecutivo recibirá anualmente PSUs (*Performance Stock Units*) por un importe equivalente, en principio, al 60% de su retribución fija (si bien dependiendo del cumplimiento de las condiciones referidas 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 el 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 otorgarán todos los años inmediatamente tras la publicación de los resultados anuales de la Sociedad. Si este programa de incentivos es aprobado por la próxima Junta General de Accionistas, las primeras PSUs serían otorgadas en el mes de julio de 2016.

Vinculación con la evolución de Applus a medio y largo plazo

Las PSUs se convertirán en acciones en un plazo de tres años desde el día de su concesión en caso de que se cumplan una serie de condiciones, las cuales tienen por objeto que se asegure que dicha conversión en acciones se corresponda con el rendimiento profesional del consejero ejecutivo. Siempre que las condiciones se cumplan, las primeras PSUs entregadas se convertirán en acciones en el mes de febrero de 2019.

Vinculación de la percepción con los resultados de Applus

En particular, para la entrega de las PSUs se tendrán en cuenta los siguientes parámetros 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.
- 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 sistema incluirá mecanismos estándar de claw-back. Asimismo, las PSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

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 Bellaterra, Cerdanyola del Vallès (Barcelona), a 4 de mayo de 2016.

Anexo

Texto íntegro de la modificación propuesta

Se propone la modificación del apartado “Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. Retribución variable” (sin variación de los demás apartados de la Política de Remuneraciones), que tendrá la siguiente redacción:

Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

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 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 la consecución de objetivos (beneficio operativo ajustado —*adjusted operating profit*¹— 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 euros). Por otro lado, por cada disminución de un 1% sobre los objetivos, la retribución variable disminuirá un 10%.

- (ii) El plan de incentivos a largo plazo 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

¹ 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).

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 inmediatamente tras la publicación de los resultados anuales de la Sociedad. En el año 2016, con carácter excepcional, las primeras PSUs serán otorgadas en el mes de julio de 2016.

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 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:

- c) 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.

- d) 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.

El incentivo excepcional denominado “Incentivo económico en RSUs” que se describe en el folleto de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, que se otorgó al consejero ejecutivo en relación con la salida a Bolsa de la Sociedad y cuya última fecha de devengo es el 9 de mayo de 2017, continuará vigente en los términos previstos en dicho Incentivo.