

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe Anual de Remuneraciones

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2021

C.I.F. A64622970

Denominación Social:

APPLUS SERVICES, S.A.

Domicilio Social:

c/ Campezo 1, Edificio 3

Parque Empresarial Las Mercedes, Madrid

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

2021

La Junta General de Accionistas de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones 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 las necesidades del negocio y las expectativas de los accionistas, y 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.

La remuneración de los consejeros prevista en esta Política guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables, y está orientada 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.

El cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. La retribución de los consejeros en su condición de tales se compone de una asignación fija anual y el importe máximo del conjunto de los consejeros en su condición de tales fue aprobado por la Junta General el 30 de mayo de 2019 y se mantendrá hasta que sea modificado por la propia Junta General. Salvo que se determine de otra manera por la Junta General de Accionistas, el Consejo determinará la remuneración de cada consejero teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones y otras circunstancias objetivas que considere relevantes. Los consejeros dominicales y ejecutivos no percibirán retribución por su cargo en el Consejo o sus Comisiones. El importe total máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales es de 1.500.000 euros hasta que se modifique por la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, se reembolsarán a los consejeros los gastos debidamente justificados asociados a desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones y la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

Hasta la fecha de este informe los únicos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas son el Consejero Director General, D. Fernando Basabe Armijo, y el Consejero Director Financiero, D. Joan Amigó i Casas (los “**Consejeros Ejecutivos**”).

2022

No obstante, se someterá a la Junta General de 2022 una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, como se describe en el apartado A.2. Dicha nueva Política, además de los principios enunciados anteriormente, establece que la sostenibilidad a largo plazo y la diversidad son prioridades estratégicas, por lo que se vincula la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos a la consecución de objetivos ESG. La Política también vincula la remuneración variable anual con el beneficio operativo ajustado y el flujo de caja operativo ajustado, reflejando así prioridades de rentabilidad operativa y generación de flujo de caja, y vincula el plan de incentivos con el retorno total para el accionista, los beneficios por acción y la rentabilidad media de los gastos de capital, reflejando así las prioridades de creación de valor sostenible para los accionistas. Para la fijación de la Política se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los empleados de la Sociedad.

Bajo la nueva Política, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales es el aprobado por la Junta General el 30 de mayo de 2019. El Consejo determinará el importe dentro del anterior límite y la remuneración de cada consejero teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la dedicación de tiempo que requiere y en función de las condiciones de mercado apropiadas. El resto de previsiones en cuanto a retribución de los consejeros en su condición de tales y el importe total máximo anual de la misma se incluyen en la nueva Política de forma equivalente a la anterior. Las remuneraciones de cada consejero acordadas para 2022 se indican en el apartado A.1.3. Bajo la nueva Política, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se describe en el apartado A.1.2.

La nueva Política que el Consejo propondrá a la Junta General de 2022 ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”), elaborando un informe justificativo de la misma que se pondrá a disposición de los accionistas en el domicilio social y se publicará ininterrumpidamente en la página web corporativa desde la convocatoria hasta la celebración de la Junta.

El Consejo, previo informe o propuesta de la CNR, aplica la Política de conformidad con los términos de la misma y en el marco del sistema de remuneración estatutario (así como de los contratos de los Consejeros Ejecutivos). La CNR asiste al Consejo de Administración en la determinación y aplicación de la Política de Remuneración conforme a las competencias que le asigna el Reglamento del Consejo. Asimismo, el artículo 39.4 del mismo establece que la CNR podrá recabar asesoramiento externo. La nueva Política ha sido preparada por la Sociedad con el apoyo de Mercer Consulting, que preparó por encargo de Applus durante 2021 diversos estudios de benchmark, nacional e internacional, de la situación retributiva de los consejeros. Con base en dicho estudio, la CNR elevó al Consejo en 2022 su propuesta de nueva Política.

No se contemplan procedimientos para aplicar excepciones temporales a la Política.

- A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de

remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

2022

Únicamente las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos contienen conceptos retributivos variables. Para determinar el mix retributivo expuesto a continuación, Applus se apoyó en el estudio de Mercer Consulting mencionado en el apartado anterior, la necesidad de retener y motivar a los Consejeros Ejecutivos y los nuevos objetivos estratégicos añadidos en el plan de incentivos a largo plazo.

En primer lugar se mantiene la retribución fija anual del Consejero Director General y aumenta la retribución fija anual del Consejero Director Financiero de 267.343 a 360.000 euros, que será actualizada al IPC español salvo que el Consejo decida lo contrario. Se establece que los Consejeros Ejecutivos recibirán otros beneficios con coste máximo igual al 15% de su retribución fija y una aportación al plan de pensiones por importe igual a la diferencia entre el referido 15% y el coste de los beneficios efectivamente percibidos, eligiendo el Consejero Ejecutivo cada año, por un lado, sobre el importe a destinar a cada beneficio, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones, todo en línea con lo establecido para la Alta Dirección.

Se modifica la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, para que:

- (a) esté vinculada a la consecución de objetivos (un 55% al beneficio operativo ajustado —*adjusted operating profit*—, un 30% al flujo de caja operativo ajustado —*adjusted operating cash-flow*— del Grupo y un 15% a cuatro objetivos ESG), los cuales se comunicarán (así como sus resultados) ex post en el Informe Anual de Remuneraciones (salvo los objetivos relativos a ESG que se comunicarán en febrero de cada año tras su aprobación por el Consejo);
- (b) se asimila el sistema al previsto para la Alta Dirección y se disminuye la base objetivo de la remuneración variable anual del Consejero Director Financiero de 70,6% al 70% de la retribución fija en metálico, se mantiene que por cada incremento del 1% sobre los objetivos, la remuneración variable anual se incremente en un 2% con un máximo del 150% de la base objetivo (se disminuye esta cuantía máxima para el Consejero Director Financiero frente al 200% anterior) pero se mantiene la posibilidad de que los objetivos alcancen una evaluación del 200% y para el Consejero Director Financiero el 37,5% de la remuneración variable (frente al 50% anterior) será pagadera en RSUs (tal y como se define aquí) y el resto en efectivo (62,5%, frente al 50% anterior);
- (c) si el cese de los servicios del Participante se debe a alguno de los siguientes supuestos (i) mortis causa, (ii) incapacidad permanente, (iii) good leaver (entendiendo por tal el supuesto de (a) jubilación; (b) que el cargo o empleo del Participante sea en una empresa que deje de ser miembro del Grupo o esté relacionado con un negocio o parte de un negocio que se transfiera a una persona que no sea miembro del Grupo; y (c) cualquier terminación del contrato realizada por la empresa, salvo en el caso de un despido disciplinario calificado como procedente por un tribunal en sentencia firme o no impugnado por el Participante; o (iv) cambio de control (entendiendo como tal el caso de (i) una fusión, consolidación, adquisición u otra transacción como resultado de la cual los valores que posean más del 50% del poder de voto total combinado de los valores en circulación de la Sociedad se transfieren a una persona o personas diferentes de las personas que poseían dichos valores inmediatamente antes de dicha transacción; (ii) la venta, transferencia u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos de la Sociedad en la liquidación completa o disolución de la Sociedad; o (iii) la adquisición por parte de un tercero (persona física o jurídica), ya sea individualmente o junto con otros que actúen de forma coordinada, de una participación de control de la Sociedad de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen de las ofertas públicas de adquisición), entonces todas las RSUs concedidas en virtud del plan de RSUs que no hayan sido canjeadas en la fecha en que el evento surta efecto, serán automáticamente canjeadas en la fecha en que el evento surta efecto (la liquidación de las RSUs canjeadas en caso de cambio de control se pagará en efectivo en la fecha del evento de cambio de control);
- (d) se modifica la cláusula clawback por la cual si se acreditan inexactitudes en la información sobre la que se concedió la remuneración variable en efectivo y las RSU por parte de un auditor acreditado y aprobadas por el Consejo de Administración, la Sociedad tendrá derecho, durante un período de tres años tras el pago de la remuneración variable en efectivo y el otorgamiento de las RSUs o del vesting de las RSUs, respectivamente, a reclamar la devolución del importe neto (de cualquier retención fiscal o tasa) de la remuneración variable en efectivo, del importe neto de las RSUs y del importe neto de las acciones canjeadas de las RSU, según corresponda, que haya sido efectivamente percibido por cada Consejero Ejecutivo a causa de dichas inexactitudes; y
- (e) el Consejo, previa propuesta favorable de la CNR, podrá incrementar el resultado del cálculo matemático de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos si (i) está debidamente justificado, (ii) el incremento será por un importe máximo del 50% de la base objetiva (en metálico y RSUs), y (iii) el importe total final de la retribución variable anual, tras el incremento en su caso, no superará la base objetiva (en metálico y RSUs). Esta decisión se hará pública ex post

anualmente en el Informe Anual de Remuneraciones.

Se modifica el plan de incentivos a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, para:

- (a) actualizar los objetivos del plan de incentivos a largo plazo tras su revisión, teniendo en cuenta los objetivos y retos estratégicos del plan estratégico 2022-2024, los comentarios obtenidos de los inversores y asesores y los compromisos ESG, así como el estudio de Mercer Consulting, teniendo en cuenta el benchmark salarial, la necesidad de retener y motivar a los consejeros ejecutivos y los nuevos objetivos estratégicos añadidos en el incentivo (los objetivos serán los mismos que los aplicables a la Alta Dirección beneficiaria del plan);
- (b) aumentar las PSUs objetivo a obtener en principio por el Consejero Director General equivalentes al 90% de su remuneración fija (frente al 60% anterior) y por el Consejero Director Financiero equivalentes al 50% de su remuneración fija (frente a los 58.333 euros anteriores);
- (c) el número de PSUs que se canjearán tendrá un valor entre el 0% y el 150% del número de PSUs objetivo, dependiendo del grado de cumplimiento de los objetivos, pero cada objetivo puede alcanzar una evaluación de entre el 0% y el 200% (siempre dentro del límite de entre el 0% y el 135% de la remuneración fija para el Consejero Director General y de entre el 0% y el 75% de la remuneración fija para el Consejero Director Financiero);
- (d) a efectos del cálculo del objetivo TSR (tal y como se define aquí) que representará el 30% de las PSUs totales entregadas cada año, el TSR de Applus se comparará con un grupo de ocho sociedades comparables (SGS, Bureau Veritas, Intertek, Eurofins Scientific, Core Laboratories, ALS, Team Industrial Services, Mistras), que podrá ser modificado por el Consejo con anterioridad a la entrega de las PSUs, y el índice será el resultado de calcular el TSR anualizado del TSR medio de las sociedades comparables;
- (e) la evaluación del TSR la realiza una empresa externa que presentará un informe a la CNR (cada año el nombre de esta firma será comunicado en el Informe Anual de Remuneraciones);
- (f) el objetivo EPS (tal y como se define aquí) representará el 50% de las PSUs totales entregadas cada año, y el Consejo de Administración fijará el umbral para este objetivo a partir de los cuales se canjearán las PSUs (si el rendimiento está por debajo del umbral que da derecho a la concesión del 50% de las PSU, no se concederá ninguna PSU con respecto a esta referencia);
- (g) se introduce un nuevo objetivo relativo a la rentabilidad media de los gastos de capital —*return on capital employed*— (ROCE, tal y como se define aquí) del periodo de tres años, representando el 10% del total de PSUs concedidas cada año, y fijando el Consejo el umbral para este objetivo a partir de los cuales se canjearán las PSUs (si el rendimiento está por debajo del umbral que da derecho a conferir el 50% de las PSU, no se canjearán PSUs para este parámetro);
- (h) se introduce un nuevo objetivo relativo a cuatro objetivos ESG, representando el 10% del total de PSUs concedidas cada año, y con el Consejo fijando el umbral de este objetivo por encima del cual se concederán las PSUs (si el rendimiento está por debajo del umbral que da derecho a conferir el 50% de las PSU, no se canjearán PSUs para este parámetro);
- (i) los objetivos y resultados ESG se calcularán considerando el perímetro a 1 de enero del primer año de cada periodo de tres años, sin incluir las adquisiciones;
- (j) los objetivos ESG para cada año serán aprobados y comunicados por el Consejo de Administración anualmente en febrero;
- (k) los objetivos de EPS y ROCE se publicarán ex post en el Informe Anual de Remuneraciones, así como los resultados de la evaluación de todos los objetivos;
- (l) se modifica la cláusula clawback por la cual si se acreditan inexactitudes en la información sobre la que se concedieron las PSUs o las acciones canjeadas de las PSUs por parte de un auditor acreditado y aprobadas por el Consejo de Administración, la Sociedad tendrá derecho, durante un período de tres años tras la entrega de las PSUs o el canje de las PSUs, respectivamente, a reclamar la devolución del importe neto (de cualquier retención fiscal o tasa) de las PSUs y del importe neto de las acciones canjeadas de las PSUs, según sea el caso, que haya sido efectivamente recibido por cada Consejero Ejecutivo a causa de dichas inexactitudes; y
- (m) si el Participante cesa en su vínculo contractual con el Grupo por cualquiera de las razones enunciadas para las RSUs salvo el cambio de control; entonces la CNR determinará el número de acciones conferidas mediante los siguientes pasos (aa) las condiciones de rendimiento se entienden cumplidas a un nivel del 100%; y (bb) aplicando una reducción proporcional al número de acciones determinado en función del periodo de tiempo posterior a la fecha de concesión y

que finaliza en la fecha de cese en relación con el periodo de 3 años.

- (n) Además, en el caso de un cambio de control (entendiendo como tal los mismos supuestos para las RSUs), la CNR notificará al Participe, tan pronto como sea posible desde el momento en que tenga conocimiento de dicho evento o de un evento propuesto, que todas las PSUs serán automáticamente objeto de vesting anticipado en la fecha en que se produzca dicho evento, en caso de que aún no hayan hecho vesting. La liquidación de las PSUs canjeadas en caso de cambio de control se pagará en efectivo en la fecha del evento de cambio de control. Las PSU que se vayan a canjear no se reducirán en ninguna proporción al tiempo transcurrido desde la fecha de concesión, y se considerará que las condiciones de rendimiento se han alcanzado al 100%. Si el participante deja de ser director o empleado del Grupo al mismo tiempo que se produce un cambio de control, prevalecerá la regla del cambio de control.

Bajo la nueva Política que está previsto someter a la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 2022, los componentes no variables de la retribución del Consejero Director General y el Consejero Director Financiero consisten en una retribución fija anual de 750.000 euros y 360.000 euros, respectivamente y otros beneficios que se describen a continuación con coste máximo total equivalente al 15% de dicha retribución fija y una aportación al plan de pensiones por la diferencia entre el coste de los beneficios efectivamente percibidos y el referido 15%. El valor agregado de los componentes fijos (en metálico y en especie) de su remuneración asciende por tanto a 862.500 euros y 414.000 euros, respectivamente (ajustable en función del IPC).

Por su parte, los componentes retributivos variables de la retribución del Consejero Director General y el Consejero Director Financiero consisten en: (i) una remuneración variable anual por importe máximo del 150% de la base objetivo establecida como el 80% y el 70%, respectivamente, de la retribución fija (es decir, un importe máximo de 900.000 euros y 378.000 euros, respectivamente) y (ii) un plan de incentivos a largo plazo por importe máximo anual equivalente al 135% y al 75%, respectivamente, de su retribución fija (esto es, un importe máximo anual de 1.012.500 euros y de 270.000 euros, respectivamente). Dichos conceptos retributivos se describen con detalle a continuación.

En consecuencia, los conceptos retributivos variables máximos del Consejero Director General podrían representar hasta aproximadamente un 222% de sus conceptos fijos (en metálico y en especie) (porcentaje de la suma de 900.000 euros y 1.012.500 euros de conceptos variables, dividido entre 862.500 euros de conceptos fijos (en metálico y en especie)) si se cumplieran la totalidad de los respectivos objetivos. Asimismo, los conceptos retributivos variables máximos del Consejero Director Financiero podrían representar hasta aproximadamente un 157% de sus conceptos fijos (en metálico y en especie) (porcentaje de la suma de 378.000 euros y 270.000 euros de conceptos variables, dividido entre 414.000 euros de conceptos fijos (en metálico y en especie)) si se cumplieran la totalidad de los respectivos objetivos.

En definitiva, se ha mejorado la importancia relativa de los conceptos variables respecto a los fijos, se sigue contemplando el valor medio de cotización de la acción de Applus en la ecuación del sistema de retribución variable anual y plan de incentivos a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, y prevé un periodo de diferimiento en la percepción por los Consejeros Ejecutivos del 37,5% de su retribución variable anual. Por todo lo anterior, la CNR estima que, tras estas modificaciones, el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos se sitúan en las condiciones de mercado propias de sociedades cotizadas, al tiempo que toman en consideración el desempeño y liderazgo de los Consejeros Ejecutivos.

Además, para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, las cuantías de la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos están vinculadas en un 55% a la consecución de objetivos de beneficio operativo ajustado (*adjusted operating profit*), en un 30% al flujo de caja operativo ajustado (*adjusted operating cash-flow*) del Grupo, y en un 15% a la consecución de cuatro objetivos ESG, de forma que se fijan unos objetivos a alcanzar en cada una de estas magnitudes y cualquier incremento o disminución sobre los mismos se refleja directamente en la cuantía de la remuneración variable, con un límite máximo del 150% de la base objetivo y mínimo del 0% de la base objetivo. Además de las prioridades estratégicas de sostenibilidad a largo plazo y diversidad, esto refleja las prioridades de la Sociedad en relación con su rentabilidad operativa y la generación de flujo de caja. Se prevé también que si se acreditan inexactitudes en la información sobre la que se concedió la remuneración variable en efectivo y las RSU por parte de un auditor acreditado y aprobadas por el Consejo de Administración, la Sociedad tendrá derecho, durante un periodo de tres años tras el pago de la remuneración variable en efectivo y el otorgamiento de las RSUs, o del vesting de las RSUs, respectivamente, a reclamar la devolución del importe neto (de cualquier retención fiscal o tasa) de la remuneración variable en efectivo, del importe neto de las RSUs y del importe neto de las acciones canjeadas de las RSU, según corresponda, que haya sido efectivamente percibido por cada Consejero Ejecutivo a causa de dichas inexactitudes.

Asimismo, el plan de incentivos a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos tiene en cuenta parámetros cuantitativos (el retorno total relativo para el accionista, el beneficio ajustado por acción, el objetivo relativo a la rentabilidad media de los gastos de capital y cuatro objetivos ESG) calculados para un periodo de tres años, lo cual permite tomar en consideración los resultados a largo plazo de la Sociedad, la sostenibilidad y diversidad a largo plazo, prioridades estratégicas de Applus (reconoce el compromiso de mantener el porcentaje mínimo de consejeras del 40% que ya se logró en 2021), así como la creación de valor

sostenible para los accionistas. Además, se establece un umbral mínimo por debajo del cual el plan no se devenga y unos límites máximos a su cuantía, y se prevé que si se acreditan inexactitudes en la información sobre la que se concedieron las PSUs o las acciones canjeadas de las PSUs por parte de un auditor acreditado y aprobadas por el Consejo de Administración, la Sociedad tendrá derecho, durante un período de tres años tras la entrega de las PSUs o el canje de las PSUs, respectivamente, a reclamar la devolución del importe neto (de cualquier retención fiscal o tasa) de las PSUs y del importe neto de las acciones en virtud de un vesting de PSUs, según sea el caso, que haya sido efectivamente recibido por cada Consejero Ejecutivo a causa de dichas inexactitudes.

El Reglamento del Consejo impone a los consejeros la obligación de comunicar a los restantes consejeros y al Consejo cualquier situación de conflicto que ellos o personas vinculadas puedan tener con el interés de la Sociedad y el consejero en conflicto debe abstenerse de asistir, intervenir y votar en las decisiones relacionadas.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

2022

Está previsto que la remuneración fija anual a percibir en el ejercicio 2022 por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales sea la misma que la recibida en el ejercicio 2021, y en concreto conforme al siguiente desglose:

- Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros.
- Miembros del Consejo de Administración distintos del Presidente: 60.000 euros.
- Presidente de alguna Comisión del Consejo: 30.000 euros por cada Comisión.
- Miembros de alguna Comisión del Consejo distintos de sus Presidentes: 20.000 euros por Comisión.

Con la composición del Consejo y de las Comisiones en la fecha de este informe, suponiendo que todos los miembros del Consejo cuyo nombramiento o reelección se somete a la Junta General de Accionistas de 2022, sean ratificados o reelegidos, y se apruebe el nombramiento de D^a. Marie-Françoise Damesin como Presidenta de la CNR el 1 de junio de 2022, la retribución fija a percibir por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2022 ascendería a 896.000 euros. Se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 el nombramiento de D^a. Marie-Françoise Damesin y D. Brendan Connolly como consejeros independientes para cubrir las vacantes generales por D. John D Hofmeister y D. Richard C. Nelson, y se propondrá también a dicha Junta la reelección de D. Christopher Cole, D. Ernesto Mata y D. Fernando Basabe. En caso de que dichos nombramientos y reelecciones se produzcan, la retribución fija a percibir por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2022 ascendería a 920.000 euros.

Se hace constar que ni los consejeros dominicales, que no existen actualmente ni se prevé su incorporación, ni los Consejeros Ejecutivos percibirán retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus Comisiones.

Además, la Sociedad pagará las primas del seguro de responsabilidad civil firmado para la cobertura de sus consejeros y directivos en condiciones de mercado, que se prevé que asciendan a 155.592 euros en el ejercicio 2022.

Por último, se 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.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

2022

Bajo la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, está previsto que la remuneración no variable que será devengada en el ejercicio 2022 por el desempeño de funciones ejecutivas por el Consejero Director General sea la siguiente: (i) una remuneración fija anual de 750.000 euros (ajustable en función del IPC, salvo que el Consejo de Administración decida no aplicar este incremento) en metálico; (ii) otros beneficios en especie con coste máximo igual al 15% de su retribución fija (que incluirán el complemento en metálico relacionado descrito en el apartado B.16); y (iii) una aportación al plan de pensiones por importe igual a la diferencia entre el referido 15% y el coste de los beneficios efectivamente percibidos. El Consejero Director General podrá elegir cada año, por un lado, sobre el importe a destinar a cada beneficio, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija en metálico y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones. Se hace constar que se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 la reelección del Consejero Director General.

Bajo la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, está previsto que la remuneración no variable que será devengada en el ejercicio 2022 por el desempeño de funciones ejecutivas por el Consejero Director Financiero sea la siguiente: (i) una remuneración fija anual de 360.000 euros (ajustable en función del IPC, salvo que el Consejo de Administración decida no aplicar este incremento) en metálico; (ii) otros beneficios en especie con coste máximo igual al 15% de su retribución fija (que incluirá el complemento en metálico relacionado descrito en el apartado B.16); y (iii) una aportación al plan de pensiones a su elección, por importe igual a la diferencia entre el referido 15% y el coste de los beneficios efectivamente percibidos. El Consejero Director Financiero podrá elegir cada año, por un lado, sobre el importe a destinar a cada beneficio, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija en metálico y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones.

2021

Los componentes no variables por el desempeño de funciones de alta dirección de los Consejeros Ejecutivos bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 y devengados en el ejercicio 2021 son equivalentes para el Consejero Director General, si bien el coste máximo de otros beneficios era del 10% de su retribución fija. Para el Consejero Director Financiero, la retribución fija en metálico bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 y devengados en el ejercicio 2021 es de 267.343 euros, el coste máximo de beneficios era 35.080 euros y percibía una retribución fija en RSUs equivalente a 58.333 euros. Para el cálculo del número de RSUs a entregar, se tiene en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Applus en los 30 días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs. Las RSUs se entregan todos los años inmediatamente tras la fecha en que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus. En relación con este concepto, se entregaron en el mes de febrero de 2022 al Consejero Director Financiero 7.099 RSUs, resultado de dividir 58.333 euros entre el valor medio de la acción de Applus en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento (8,216 euros por acción). Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en el tercer aniversario de la fecha de su concesión. No obstante, sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 de la nueva Política de Remuneraciones, la anterior remuneración entregada en febrero de 2022 será ajustada al contenido de la nueva Política.

Las RSUs pagadas en 2019 al entonces Director Financiero (esto es, 5.838 RSUs) se han canjeado en acciones en el mes de febrero de 2022.

- A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

2022

Las remuneraciones en especie son únicamente en favor de los Consejeros Ejecutivos. De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, el Consejero Director General percibirá otros beneficios con un coste máximo igual al 15% de la retribución fija anual en metálico. Asimismo, anualmente la Sociedad aportará al plan de pensiones del Consejero Director General un importe igual a la diferencia entre el referido 15% de su retribución fija y el coste de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director General en dicho año. El Consejero Director General podrá elegir cada año, por un lado, el importe a destinar a cada beneficio, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija en metálico y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones.

En términos equivalentes al ejercicio 2021, se espera que el Consejero Director General perciba beneficios consistentes en el uso de vehículo de empresa y combustible, unos seguros médicos para él y su familia (que incluye un chequeo anual para él y para su esposa) y un seguro de vida.

Las primas de los seguros médicos y del seguro de vida (sin perjuicio de la prima del seguro de responsabilidad civil indicada anteriormente) se abonarán por la Sociedad en favor del Consejero Director General durante el ejercicio 2022. En términos equivalentes al ejercicio 2021, está previsto que en el ejercicio 2022 la Sociedad aporte al plan de pensiones del Consejero Director General.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, el Consejero Director Financiero percibirá otros beneficios con un coste máximo igual al 15% de la retribución fija anual en metálico, que podrá incluir entre otros conceptos una aportación al plan de pensiones a elección del consejero. El Consejero Director Financiero podrá elegir cada año, por un lado, el importe a destinar a cada beneficio, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija en metálico y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones.

En términos equivalentes al ejercicio 2021, se espera que el Consejero Director General perciba beneficios consistentes en el uso de un vehículo de empresa y combustible, unos seguros médicos para él y su familia (que incluye un chequeo anual para él y su esposa), un seguro de vida, cuotas de colegiación y asociaciones profesionales.

Las primas de los seguros médicos y del seguro de vida (sin perjuicio de la prima del seguro de responsabilidad civil indicada anteriormente) se abonarán por la Sociedad en favor del Consejero Director Financiero durante el ejercicio 2022. En términos equivalentes al ejercicio 2021, está previsto que durante el ejercicio 2022 la Sociedad aporte al plan de pensiones del Consejero Director Financiero.

2021

La remuneración en especie de los Consejeros Ejecutivos bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 se describe en el apartado B.14.

- A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

2022

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que la Junta General acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, los componentes retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos son los siguientes.

El importe efectivo de la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos es determinado por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, quien se encarga de evaluar en detalle el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para su consecución con una comprobación suficiente de los mismos. Respecto de dicha comprobación, se tomarán las cuentas anuales de Applus tras su formulación, y su revisión y emisión del informe por el auditor de cuentas de la Sociedad.

(i) Remuneración variable anual:

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos consiste en un importe anual variable, pagadero en efectivo y mediante la entrega de derechos sobre acciones de Applus denominados *restricted stock units* (“RSUs”), vinculado a la consecución de objetivos (un 55% al beneficio operativo ajustado —*adjusted operating profit*— “AOP”, un 30% al flujo de caja operativo ajustado —*adjusted operating cash-flow*— “AOCF” del Grupo, y un 15% a cuatro objetivos ESG).

Todos los objetivos se comunicarán (así como sus resultados) ex post en el Informe Anual de Remuneraciones (salvo los objetivos relativos a ESG que se comunicarán en febrero de cada año tras su aprobación por el Consejo).

En el caso del Consejero Director General, la cuantía variable, que se fija como el 80% de la remuneración fija, se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos, hasta un importe máximo del 150% de la base objetivo (si bien cada objetivo puede conseguir una evaluación del 200%). Por otro lado, la remuneración variable disminuirá en un 5% por cada disminución de un 1% sobre los objetivos. El 62,5% de la retribución variable a percibir por

el Consejero Director General se abonaría en efectivo y el 37,5% mediante la entrega de RSUs. Se establece el mismo sistema que el previsto para la Alta Dirección.

En el caso del Consejero Director Financiero, la cuantía variable, que se fija como el 70% de la remuneración fija, se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos, hasta un importe máximo del 150% de la base objetivo (si bien cada objetivo puede conseguir una evaluación del 200%). Por otro lado, la remuneración variable disminuirá en un 5% por cada disminución de un 1% sobre los objetivos. El 62,5% de la retribución variable a percibir por el Consejero Director General se abonaría en efectivo y el 37,5% mediante la entrega de RSUs. Se establece el mismo sistema que el previsto para la Alta Dirección.

Para el cálculo del número de RSUs a entregar en ambos casos, se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Applus en los 60 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 y el importe de la retribución variable anual de cada Consejero Ejecutivo.

Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en un 30%, 30% y 40%, al cabo de uno, dos y tres años, respectivamente, siempre que el Consejero Ejecutivo siga trabajando en la fecha de canje.

Si el cese de los servicios del Participante se debe a alguno de los siguientes supuestos (i) mortis causa, (ii) incapacidad permanente, (iii) good leaver (entendiendo por tal el supuesto de (a) jubilación; (b) que el cargo o empleo del Participante sea en una empresa que deje de ser miembro del Grupo o esté relacionado con un negocio o parte de un negocio que se transfiera a una persona que no sea miembro del Grupo; y (c) cualquier terminación del contrato realizada por la empresa, salvo en el caso de un despido disciplinario calificado como procedente por un tribunal en sentencia firme o no impugnado por el Participante; o (iv) cambio de control (entendiendo como tal el caso de (i) una fusión, consolidación, adquisición u otra transacción como resultado de la cual los valores que posean más del 50% del poder de voto total combinado de los valores en circulación de la Sociedad se transfieren a una persona o personas diferentes de las personas que poseían dichos valores inmediatamente antes de dicha transacción; (ii) la venta, transferencia u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos de la Sociedad en la liquidación completa o disolución de la Sociedad; o (iii) la adquisición por parte de un tercero (persona física o jurídica), ya sea individualmente o junto con otros que actúen de forma coordinada, de una participación de control de la Sociedad de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen de las ofertas públicas de adquisición), entonces todas las RSUs concedidas en virtud del plan de RSUs que no hayan sido canjeadas en la fecha en que el evento surta efecto, serán automáticamente canjeadas en la fecha en que el evento surta efecto. La liquidación de las RSU canjeadas en caso de cambio de control se pagará en efectivo en la fecha del evento de cambio de control.

Si se acreditan inexactitudes en la información sobre la que se concedió la remuneración variable en efectivo y las RSU por parte de un auditor acreditado y aprobadas por el Consejo de Administración, la Sociedad tendrá derecho, durante un período de tres años tras el pago de la remuneración variable en efectivo y el otorgamiento de las RSUs, o el vesting de las RSUs, respectivamente, a reclamar la devolución del importe neto (de cualquier retención fiscal o tasa) de la remuneración variable en efectivo, del importe neto de las RSUs y del importe neto de las acciones canjeadas de las RSU, según corresponda, que haya sido efectivamente percibido por cada Consejero Ejecutivo a causa de dichas inexactitudes.

El Consejo, previa propuesta favorable de la CNR, podrá incrementar el resultado del cálculo matemático de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos si (i) está debidamente justificado, (ii) el incremento será por un importe máximo del 50% de la base objetiva (en metálico y RSUs), y (iii) el importe total final de la retribución variable anual, tras el incremento en su caso, no superará la base objetiva (en metálico y RSUs). Esta decisión se hará pública ex post anualmente en el Informe Anual de Remuneraciones.

(ii) Plan de incentivos a largo plazo:

El plan de incentivos a largo plazo (que comenzó en 2016 bajo la Política de Remuneraciones entonces vigente) conlleva que los Consejeros Ejecutivos recibirán anualmente *performance stock units* ("PSUs"), cada una canjeable por una acción de la Sociedad tres años después de la fecha en que se otorgaron en función del nivel de cumplimiento de ciertos parámetros.

Los objetivos del plan de incentivos a largo plazo se han revisado y actualizado, teniendo en cuenta los objetivos y retos estratégicos del plan estratégico 2022-2024 (comunicado el año pasado), los comentarios recabados de los inversores y asesores proxy y los compromisos ESG de Applus. El importe del incentivo a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos también se ha actualizado sobre el estudio de Mercer Consulting descrito en el apartado A.1.1, teniendo en cuenta la referencia salarial, la necesidad retener y motivar a los consejeros ejecutivos y los nuevos objetivos estratégicos añadidos en el incentivo (los objetivos serán los mismos que los aplicables a la Alta Dirección beneficiaria del plan).

Cada Consejero Ejecutivo recibirá el siguiente número de PSUs: (a) el Consejero Director General recibirá anualmente PSUs equivalentes, en principio, al 90% de su remuneración fija; y (b) el Consejero Director Financiero recibirá anualmente PSUs equivalentes, en principio, al 50% de su remuneración fija.

No obstante, en función del grado de consecución de los parámetros establecidos a continuación, dichos importes podrán fluctuar. El número de PSUs que se canjearán tendrá un valor entre el 0% y el 150% del número de PSUs objetivo, dependiendo del grado de cumplimiento de los objetivos aunque cada objetivo del plan puede alcanzar una evaluación de entre el 0% y el 200%.

El valor de cada PSU será equivalente al valor medio de cotización de la acción de la Sociedad en los 60 días anteriores a la fecha de otorgamiento de las PSUs.

Las PSUs se concederán todos los años el día que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus. El número de PSUs a entregar a los Consejeros Ejecutivos se podrá ajustar a lo largo de cada ejercicio en caso de que su retribución fija sea modificada. No obstante, 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 los objetivos descritos a continuación. El número de PSUs que se convertirán tendrá un valor de entre el 0% y el 135% de la retribución fija del Consejero Director General y de entre el 0% y el 75% de la retribución fija del Consejero Director Financiero, 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 de los Consejeros Ejecutivos durante cada periodo trienal.

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 ocho sociedades comparables dentro de la industria de inspección y certificación. Dichas sociedades son SGS S.A., Bureau Veritas S.A., Intertek Group PLC, Eurofins Scientific S.E., Core Laboratories, Inc., ALS Limited, TEAM Industrial Services, Inc. y Mistras Group, Inc.

El Consejo de Administración puede modificar el grupo de empresas que se utilizará para el plan si los cambios se deciden y divulgan antes de la concesión de las PSUs. El índice es el resultado de calcular el TSR anualizado del TSR medio de las ocho empresas homólogas.

Este parámetro representará el 30% del total de PSUs otorgadas cada año.

Dentro de este 30%, el 50% de las PSUs se convertirán en acciones en el caso de que el resultado del TSR de Applus anualizado sea igual al índice y el 200% de los PSUs se convertirán en acciones si el resultado de la performance TSR de Applus anualizada 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 canjearán en caso de que el resultado de la performance TSR de Applus anualizada sea un 1,67% anual acumulativo superior al índice.

Si el resultado del TSR está por debajo del índice, no se canjearán PSUs por este parámetro. El número máximo de PSUs que harán vesting será el 200% de las PSUs objetivo. La evaluación del TSR es realizada por una sociedad externa que presenta un informe al Comité de Nombramientos y Retribuciones. Cada año el nombre de esta firma será divulgado en el Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros. Desde 2016 y hasta 2021, la firma responsable de este informe ha sido PWC.

- (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. Dicho objetivo será publicado ex - post al final de cada periodo de tres años.

Este parámetro representará el 50% del total de PSUs otorgadas cada año.

El Consejo de Administración establecerá un umbral específico para este objetivo de EPS en los que 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 canjearán PSUs por este parámetro.

- (c) Un objetivo relativo a la rentabilidad media de los gastos de capital (*Return on capital employed* o "ROCE") del

periodo de tres años.

Este parámetro representará el 10% del total de PSUs concedidas cada año.

El Consejo de Administración establecerá un umbral específico para este objetivo de ROCE a partir del cual harán vesting las PSUs. El número máximo de PSUs que harán vesting será el 200% del objetivo de PSUs. Si el rendimiento del ROCE está por debajo del umbral específico que da derecho a conferir el 50% de las PSUs, no harán vesting PSUs para este parámetro.

- (d) Un objetivo relativo a cuatro objetivos ESG del periodo de tres años.

Este parámetro representará el 10% del total de PSUs concedidas cada año.

El número máximo de PSUs que se canjearán será el 200% de las PSUs objetivo. Si el rendimiento está por debajo del umbral específico que da derecho a conferir el 50% de las PSU, ninguna PSU hará vesting para este parámetro.

Los objetivos y resultados ESG se calculan considerando el perímetro a 1 de enero de del primer año de cada periodo de tres años y no se incluirán las adquisiciones. Sin embargo, la Sociedad está comprometida a implementar las políticas del Grupo en las nuevas adquisiciones, por lo que se incluirán en los objetivos/métricas para el siguiente plan estratégico.

Los objetivos ESG serán aprobados y divulgados por el Consejo de Administración en febrero de cada año y los objetivos de EPS y ROCE se publicarán a posteriori en el Informe Anual de Remuneraciones.

La evaluación de todos los objetivos del plan de incentivos se incluirá en el Informe Anual de Remuneraciones.

Si se acreditan inexactitudes en la información sobre la que se concedieron las PSUs o las acciones canjeadas de las PSUs por parte de un auditor acreditado y aprobadas por el Consejo de Administración, la Sociedad tendrá derecho, durante un período de tres años tras la entrega de las PSUs o el canje de las PSUs, respectivamente, a reclamar la devolución del importe neto (de cualquier retención fiscal o tasa) de las PSUs y del importe neto de las acciones canjeadas de las PSUs, según sea el caso, que haya sido efectivamente recibido por cada Consejero Ejecutivo a causa de dichas inexactitudes.

Si el Participante cesa en su vínculo contractual con el Grupo por cualquiera de los mismos hechos para las RSUs salvo el cambio de control; entonces la CNR determinará el número de acciones conferidas mediante los siguientes pasos (aa) las condiciones de rendimiento se entienden cumplidas a un nivel del 100%; y (bb) aplicando una reducción proporcional al número de acciones determinado en función del periodo de tiempo posterior a la fecha de concesión y que finaliza en la fecha de cese en relación con el periodo de 3 años.

Además, en el caso de un cambio de control (entendiendo igual que para las RSUs), la CNR notificará al Partícipe, tan pronto como sea posible desde el momento en que tenga conocimiento de dicho evento o de un evento propuesto, que todas las PSUs serán automáticamente objeto de vesting anticipado en la fecha en que se produzca dicho evento, en caso de que aún no hayan sido canjeadas. La liquidación de las PSUs canjeadas en caso de cambio de control se pagará en efectivo en la fecha del evento de cambio de control. Las PSU que vayan a hacer vesting no se reducirán en ninguna proporción al tiempo transcurrido desde la fecha de concesión, y se considerará que las condiciones de rendimiento se han alcanzado al 100%. Si el participante deja de ser director o empleado del Grupo al mismo tiempo que se produce un cambio de control, prevalecerá la regla del cambio de control.

2021

El importe y naturaleza de los componentes variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 se describe en el apartado B.7. Las RSUs correspondientes al ejercicio 2021 han sido otorgadas en el mes de febrero de 2022. Las RSUs otorgadas en ejercicios pasados al Consejero Director General (19.909 RSUs) y al Consejero Director Financiero (8.013 RSUs) se han canjeado en acciones en el mes de febrero de 2022. En febrero de 2022 se han concedido al Consejero Director General 54.770 PSUs, que es el número resultante de dividir el 60% de su retribución fija (450.000 euros) entre el referido valor medio de cotización de la acción de Applus (8,216 euros por acción) y se han concedido al Consejero Director Financiero 7.099 PSUs, que es el número resultante de dividir 58.333 euros entre el referido valor medio de cotización de la acción de Applus (8,216 euros por acción). Asimismo, 54.043 PSUs calculadas como el 120% de las PSUs otorgadas en el año 2019 al Consejero Director General y 7.006 PSUs calculadas como el 120% de las PSUs otorgadas en el año 2019 al Consejero Director Financiero se han

canjeado en acciones en el mes de febrero de 2022, teniendo en cuenta un cumplimiento del 200% del EPS y un incumplimiento del TSR. No obstante, sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 de la nueva Política de Remuneraciones, la anterior remuneración entregada en febrero de 2022 será ajustada al contenido de la nueva Política.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

2022

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, el Consejero Director General de la Sociedad tiene derecho a percibir una aportación anual a su plan de pensiones. El plan de pensiones se configura como un sistema de aportación definida cuyo importe anual es la diferencia entre el 15% de la retribución anual fija en metálico del consejero y el importe de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director General durante el ejercicio. Asimismo, cabe señalar que el Consejero Director General podrá elegir cada año, por un lado, sobre el importe a destinar a cada beneficio, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija en metálico y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones.

En términos equivalentes al ejercicio 2021, está previsto que la Sociedad efectúe una aportación al plan de pensiones del Consejero Director General durante el ejercicio 2022.

La única limitación o condición restrictiva para el disfrute del plan de pensiones es que su disfrute se ejecutará de acuerdo con lo establecido en la legislación española de aplicable. El plan es compatible con los pagos derivados de la terminación de la relación contractual entre el Consejero Ejecutivo y Applus.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022, el Consejero Director Financiero de la Sociedad tiene la posibilidad de elegir la percepción de una aportación anual a su plan de pensiones durante el ejercicio, que tendrán un coste máximo total igual al 15% de su retribución fija, eligiendo también el Consejero Director Financiero cada año, por un lado, sobre el importe a destinar a cada beneficio, incluido el referido plan de pensiones, manteniendo siempre el coste máximo igual al 15% de su retribución fija en metálico y, por otro lado, si desea reducir su remuneración fija para invertir esa misma cantidad en un plan de pensiones.

En términos equivalentes al ejercicio 2021 está previsto que la Sociedad aporte al plan de pensiones del Consejero Director Financiero durante el ejercicio 2022.

El plan de pensiones se configura como un sistema de aportación definida y la única limitación o condición restrictiva para su disfrute es que su disfrute se ejecutará de acuerdo con lo establecido en la legislación española de aplicable. El plan es compatible con los pagos que se deriven de la terminación de la relación contractual entre el Consejero Ejecutivo y Applus.

2021

Los sistemas de ahorro a largo plazo bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 se describen en el apartado B.9.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

2022

Applus tiene asumidos los siguientes pagos, indemnizaciones y pactos frente a los Consejeros Ejecutivos, los cuales entrarán en vigor en caso de aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones que se propondrá a la Junta General de Accionistas de 2022:

- (i) Exclusividad: Los Consejeros Ejecutivos tienen una obligación de exclusividad frente a la Sociedad, en los términos que se describen en el apartado siguiente, que no es objeto de remuneración específica.
- (ii) Terminación: los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a contraprestación alguna como consecuencia de la mera terminación de su contrato, salvo por lo previsto en el pacto de no competencia post-contractual.

No obstante, si uno de los Consejeros Ejecutivos o la Sociedad incumpliera total o parcialmente el deber de preaviso de seis meses, la otra parte tendría derecho a una indemnización equivalente a la remuneración fija del Consejero Ejecutivo en cuestión correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

- (iii) Pacto de no competencia post-contractual: El Consejero Ejecutivo no efectuará competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del grupo Applus. El compromiso de no competencia del Consejero Ejecutivo tendrá una duración de dos años desde la extinción de su contrato. En contraprestación, 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. Si el Consejero Ejecutivo incumpliese este compromiso y compitiese con la Sociedad o cualquier sociedad del grupo, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto. Los pagos por terminación de los Consejeros Ejecutivos cumplen con las disposiciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas y protegen al Grupo a través de un pacto de no competencia post-contractual de dos años.

Al margen de lo anterior, Applus no tiene asumidos otros pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivados de la terminación de la relación contractual de sus consejeros, ni pactos tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización, que den derecho a sus consejeros a cualquier tipo de percepción.

2021

Los pagos, indemnizaciones y pactos frente a los Consejeros Ejecutivos asumidos por Applus bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 se describen en el apartado B.10.

- A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

2022

Los términos y condiciones esenciales del contrato de los Consejeros Ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación, los cuales entrarán en vigor en caso de aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones que se propondrá a la Junta General de Accionistas de 2022:

- (i) Duración: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos son de duración indefinida, pero pueden ser extinguidos por cualquier motivo y en cualquier momento, sin ninguna indemnización por la terminación. La razón de esto es que la cantidad legal a pagar por la terminación, si la hay, se descontará del pago por no competencia manteniendo este acuerdo plenamente vigente. Esta cláusula se ha acordado en las disposiciones de no competencia entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos.
- (ii) Exclusividad: Mientras ejerzan funciones ejecutivas, los Consejeros Ejecutivos no deberán 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: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán extinguirse en cualquier momento por voluntad del Consejero Ejecutivo correspondiente o de la Sociedad, siempre que se comunique por escrito a la otra parte y debiendo mediar un preaviso de seis meses. En caso de incumplimiento de este plazo de preaviso, la parte incumplidora deberá abonar a la otra parte la indemnización indicada en el apartado anterior.
- (iv) No competencia post-contractual: Ver el apartado anterior. Asimismo, 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. 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 o que esté previsto comenzar a desarrollar en los 12 meses siguientes. Asimismo, el Consejero Ejecutivo no contratará ni participará en la contratación de trabajadores que al tiempo de la finalización de su contrato o en los 12 meses previos, figuren o hayan figurado en la plantilla de la Sociedad o de cualquier sociedad del grupo. Dicho acuerdo de no competencia es vinculante, por lo que ni la Sociedad puede renunciar a los compromisos de pago ni el Consejero Ejecutivo puede competir y renunciar a su derecho a ser pagado.
- (v) Retención accionarial: Los Consejeros Ejecutivos mantendrán 1/3 de las acciones netas que reciban por año, como vesting de todas las RSUs y PSUs, hasta que acumulen un número de acciones cuyo valor (calculado con el valor de las acciones el día de su concesión) al menos sea igual a dos veces su retribución fija neta. Desde ese momento en adelante, mantendrán acciones por un valor correspondiente al menos del doble de su retribución fija neta. Tal compromiso cesará en caso de terminación de sus servicios al Grupo o en caso de cambio de control.
- (vi) Sistemas complementarios de pensiones o de jubilación anticipada: Los Consejeros Ejecutivos no tendrán sistemas complementarios de pensiones o de jubilación anticipada, pero tendrán derecho a las aportaciones a planes de pensiones por parte de la Sociedad en los términos descritos en el apartado A.1.1.

2021

Los términos y condiciones esenciales del contrato de los Consejeros Ejecutivos bajo la Política de Remuneraciones aprobada en 2019 se describen en el apartado B.11.

- A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

2022

Ningún consejero ha prestado o se prevé que vaya a prestar servicios distintos de los inherentes a su cargo en el ejercicio en curso, por lo que no se ha devengado ni se prevé que se devengue ninguna remuneración suplementaria por tales conceptos.

- A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

2022

A la fecha de este informe no existen otros conceptos retributivos, como los derivados de anticipos, créditos, garantías u otras remuneraciones, concedidos por la Sociedad a sus consejeros.

- A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

2022

No se ha devengado ni se prevé que se devengue en el ejercicio en curso ninguna remuneración suplementaria de esta naturaleza.

- A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
 - a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

2022

La CNR revisa anualmente la Política de Retribuciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la entidad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, procediendo a su modificación, tal como se ha hecho en años anteriores, si fuera necesario. Como preparación de esta revisión el Presidente de la CNR establece cada mes de enero un proceso formal de diálogo con los principales inversores y proxy-advisors en el que revisa la política existente y solicita su valoración y opiniones respecto de su mejora.

Está previsto proponer a la próxima Junta General de Accionistas que se celebre en 2022 una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que la Junta General acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, en los términos expuestos en los apartados A.1.1, A.1.2, A.1.8 y A.1.9.

- A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.applus.com/es/dam/jcr:9082bb58-3750-4bb4-9b03-84642d3b3320/191204-Applus+ Pol%C3%ADtica%20Remuneraci%C3%B3n%20Consejeros.pdf>

- A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El voto consultivo de los accionistas en la Junta General de Accionistas de 2021 en relación con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior fue muy positivo (80,61% de los votos a favor, 16,60% en contra, 0% votos en blanco y 2,80% abstenciones), por lo que la nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de Accionistas de 2022 mantiene en términos equivalentes el régimen retributivo previsto en la Política de Remuneraciones aprobada en 2019.

B RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

2021

La CNR es el órgano que asiste al Consejo en la política de retribución conforme a las competencias que a tal efecto le asigna el Reglamento del Consejo. La CNR elevó al Consejo, aprobada en su sesión de 20 de febrero de 2019, la propuesta de

modificación de la Política de aplicación durante el ejercicio cerrado, que fue aprobada por la Junta en 2019, con el asesoramiento de Mercer Consulting.

Asimismo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital y 25.1 del Reglamento del Consejo, corresponde al Consejo determinar la distribución de la suma global aprobada por la Junta General entre los consejeros, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

Por lo tanto, de conformidad con los términos de la Política para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, el Consejo previa propuesta de la CNR, aplicó la Política como se describe en la sección C.

Los consejeros dominicales y ejecutivos no percibirán retribución por su cargo en el Consejo o sus Comisiones. El importe total máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales es de 1.500.000 euros. Las remuneraciones de cada consejero acordadas para 2021 por el Consejo fueron 60.000 euros, para los miembros distintos del Presidente, 250.000 euros para el Presidente, 20.000 euros por comisión para los miembros de alguna Comisión distintos de sus Presidentes, y 30.000 euros por cada Comisión para el Presidente de alguna Comisión.

En cuanto a la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, su retribución fija en metálico en el ejercicio 2021 es la que se describe en la Política, y su remuneración variable efectiva ha sido determinada por el Consejo a propuesta de la CNR (se describe en detalle este proceso en el apartado B.7).

La retribución del Consejero Director General por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se ha ajustado a lo dispuesto en la Política, de forma que ha recibido una remuneración fija en metálico correspondiente al importe establecido (750.000 euros), beneficios efectivamente percibidos con coste de 31.834,28 euros (del cual 10.810,08 euros son de un complemento en metálico relacionado con beneficios para ajustar los beneficios recibidos a lo acordado con el Consejero Director General en el momento de su contratación), una aportación a su plan de pensiones de 43.165,72 euros brutos (que es la diferencia entre el 10% de la retribución fija en metálico y el coste total de los beneficios efectivamente percibidos), una remuneración variable anual devengada en el año 2021 y pagadera en el año 2022 de 617.400 euros (385.875 euros en metálico y 231.525 euros en RSUs, las cuales se consolidaron), calculada conforme a lo previsto en la Política, y 51.291 PSUs concedidas en virtud del plan de incentivos (60% de su retribución fija de 450.000 euros, entre el referido valor medio de cotización de la acción de 8,7735 euros por acción) y que se convertirán en acciones en febrero de 2024. Se han entregado 28.179 RSUs que es la base objetivo (600.000 euros) por el nivel de rendimiento de Applus en 2021 medido en función de los parámetros (102,9%) y por el porcentaje de la retribución pagadera en RSUs (37,5%) y de dividir el resultado entre el valor medio de la acción en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento (8,216 euros por acción). Se han consolidado y canjeado 0 PSUs de las 39.805 PSUs concedidas en 2018 en el marco del plan de incentivos (ya que no se cumplieron los objetivos en dicho periodo). Las RSUs otorgadas en ejercicios pasados (13.970 RSUs) se han canjeado en acciones en febrero de 2021, si bien se han entregado netas de impuestos, esto es, 7.594 acciones.

La retribución del Consejero Director Financiero por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se ha ajustado a lo dispuesto en la Política, de forma que ha recibido una remuneración fija en metálico correspondiente al importe establecido (267.343 euros), beneficios efectivamente percibidos con coste de 33.080,00 euros (del cual 12.335,95 euros son de un complemento en metálico relacionado con beneficios para ajustar los beneficios recibidos a lo acordado con el Consejero Director Financiero en el momento de su contratación), una aportación a su plan de pensiones de 2.000 euros brutos (que es la diferencia entre los 35.080 euros de coste máximo total de otros beneficios, y el coste de los beneficios efectivamente percibidos), 6.649 RSUs como remuneración fija (las cuales se consolidaron y se convertirán en acciones en febrero de 2024), una remuneración variable anual devengada en el año 2021 y pagadera en el año 2022 de 194.226 euros (97.113 euros en metálico y 97.113 euros en RSUs, las cuales se consolidaron), calculada también conforme a lo previsto en la Política, y 6.649 PSUs concedidas en virtud del plan de incentivos (58.333 euros entre el referido valor medio de cotización de la acción, de 8,7735 euros por acción) y que se convertirán en acciones en febrero de 2024. Se han entregado 11.820 RSUs, que es la base objetivo (188.753 euros) por el nivel de rendimiento en 2021 medido en función de los parámetros (102,9%) y por el porcentaje de la retribución pagadera en RSUs (50%) y de dividir el resultado entre el valor medio de la acción en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento (8,216 euros por acción). Se han consolidado y canjeado 0 PSUs de las 5.159 PSUs concedidas en 2018 en su condición de Director Financiero en el marco del plan de incentivos. Las RSUs otorgadas en ejercicios pasados (5.159 RSUs de remuneración

fija de 2018 y 8.576 RSUs de remuneración variable) se han canjeado en acciones en febrero de 2021, si bien se han entregado netas de impuestos, esto es, 2.933 y 4.877 acciones, respectivamente.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos tenían derecho a percibir cada uno conforme al plan de incentivos, una prestación económica equivalente al valor de los dividendos que se hubieran pagado sobre las PSUs brutas entregadas en 2018 que se canjearon en 2021. Al ser canjeadas 0 PSUs, no se han percibido prestaciones.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

2021

Durante el ejercicio 2021 no hubo desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

2021

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

2021

Durante el ejercicio 2019, Applus adaptó su sistema de remuneraciones resultando en la aprobación por la Junta en 2019 de una nueva Política aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, como se describe en los apartados B.1.1 y B.7.

Esta revisión respondía al nombramiento del Director Financiero como Consejero Ejecutivo, que ya tenía parte del pago con componente variable, en acciones. Para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo, la remuneración variable está vinculada a la consecución de objetivos, prevé periodos de diferimiento en el devengo y en el pago y límites máximos a su cuantía.

La revisión de la Política introdujo cláusulas clawback para las remuneraciones anuales variables en RSUs de los Consejeros Ejecutivos de conformidad con la recomendación 63 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Por otro lado, se mantuvo el mix retributivo para el Consejero Director General, manteniendo la forma de cálculo de la retribución variable anual, su pago parcial en acciones, con un periodo de diferimiento parcial de su pago, la vinculación de la remuneración variable a la consecución de objetivos, previendo periodos de diferimiento en el devengo y límites máximos a su cuantía.

La retribución no variable del Consejero Director General consisten en una retribución fija anual de 750.000 euros (ajustable según el IPC), y beneficios en especie con coste máximo total equivalente al 10% de dicha retribución fija y una aportación al plan de pensiones por la diferencia entre el coste de los beneficios efectivamente percibidos y el referido 10%. El valor agregado de los componentes fijos y en especie asciende a 825.000 euros (ajustable en función del IPC). Los componentes retributivos variables del Consejero Director General consisten en: (i) una remuneración variable anual por importe máximo del 150% de la base objetivo establecida como el 80% de la retribución fija (es decir, 900.000 euros) y (ii) un plan de incentivos a largo plazo

por importe máximo anual equivalente al 120% de su retribución fija (esto es, 900.000 euros). En consecuencia, los conceptos retributivos variables máximos podrían representar hasta aproximadamente un 218% de sus conceptos no variables (porcentaje de la suma de 900.000 euros y 900.000 euros de conceptos variables, dividido entre 825.000 euros de conceptos no variables) si se cumplieran la totalidad de los respectivos objetivos.

La retribución no variable del Consejero Director Financiero consisten en una retribución fija anual de 267.343 euros, y beneficios en especie con un coste máximo total de 35.080 euros, que podrá incluir entre otros conceptos una aportación al plan de pensiones a su elección, y una remuneración en derechos sobre acciones en la cuantía que resulte de dividir 58.333 euros entre el valor medio de cotización de la acción en los treinta días anteriores a la fecha de otorgamiento de los derechos. El valor agregado de los componentes fijos asciende a 360.756 euros. Los componentes retributivos variables del Consejero Director Financiero consisten en: (i) una remuneración variable anual por importe máximo del 200% de la base objetivo establecida como el 70,6% de la retribución fija en metálico (es decir, 377.506 euros) y (ii) un plan de incentivos a largo plazo por importe máximo anual equivalente al 200% del importe de 58.333 (esto es, 116.666 euros). En consecuencia, los conceptos retributivos variables máximos podrían representar hasta aproximadamente un 137% de sus conceptos no variables (porcentaje de la suma de 377.506 euros y 116.666 euros de conceptos variables, dividido entre 360.756 euros de conceptos no variables) si se cumplieran la totalidad de los respectivos objetivos.

Además, para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo, las cuantías de la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos están vinculadas en un 65% a la consecución de objetivos de beneficio operativo ajustado y en un 35% al flujo de caja operativo ajustado del grupo, de forma que se fijan unos objetivos a alcanzar en cada una de estas magnitudes y cualquier incremento o disminución sobre los mismos se refleja directamente en la cuantía de la remuneración variable, con un límite máximo del 150% y 200% de la base objetivo para el Consejero Director General y Consejero Director Financiero, respectivamente, y mínimo para los dos del 0%. Se prevé también que en caso de inexactitudes acreditadas en los datos tenidos en cuenta a los efectos del otorgamiento de las RSUs, la Sociedad podrá reclamar la devolución de las mismas (o las acciones canjeadas) o un importe equivalente en efectivo.

Asimismo, el plan de incentivos a largo plazo tiene en cuenta parámetros cuantitativos (el retorno total relativo para el accionista y el beneficio ajustado por acción) calculados para un periodo de tres años, lo cual permite tomar en consideración los resultados a largo plazo de la Sociedad. Además, se establece un umbral mínimo por debajo del cual el plan no se devenga y unos límites máximos a su cuantía, y se prevé que en caso de inexactitudes acreditadas en los datos tenidos en cuenta a los efectos de calcular los importes de este plan, la Sociedad puede reclamar el reembolso del importe neto de retenciones, impuestos o tasas correspondientes al importe del incentivo efectivamente percibido.

Respecto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en el apartado segundo del apartado A.1 se describen los deberes de información y de abstención de los consejeros en situación conflicto de interés, que también resultaban de aplicación en el ejercicio cerrado.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

2021

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales cumple lo dispuesto en la Política vigente puesto que se ha respetado el máximo total aprobado por la Junta, la remuneración individual se ha fijado conforme a la Política, los Consejeros Ejecutivos no han recibido retribución alguna por su cargo en el Consejo ni Comisiones, se ha reembolsado a todos los Consejeros gastos debidamente justificados asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones y se han satisfecho las primas del seguro de responsabilidad civil. En cuanto a la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se han ajustado a lo dispuesto en la Política como se describe en el apartado B.1.1.

La remuneración devengada contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, ya que se basa en un sistema diseñado para promoverlo, que evita la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La remuneración de los consejeros es proporcional a la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de comparables. La remuneración de los consejeros independientes será la necesaria pero no habrá de ser tan elevada como para comprometer su independencia. El sistema retributivo se basa en las prácticas de mercado, para ser capaz de atraer, retener y motivar el talento.

La relación entre los componentes retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos (descritos en detalle en el apartado B.7) y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la Sociedad, son las siguientes:

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos consiste en un importe anual variable, pagadero en efectivo y mediante la entrega de RSUs, vinculado a la consecución de objetivos (un 65% al beneficio operativo ajustado y un 35% al flujo de caja operativo ajustado del Grupo).

En el caso del Consejero Director General, la cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos y disminuirá en un 5% por cada disminución de un 1% sobre los objetivos. La base objetivo del variable es 80% de la retribución fija en metálico (importe máximo del 150%) (600.000 euros y 900.000 euros, respectivamente, con un mínimo de 0 euros). En cuanto al Consejero Director Financiero, la cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos y disminuirá en un 5% por cada disminución de un 1% sobre los objetivos. La base objetivo del variable es 70,6% de la retribución fija en metálico (importe máximo del 200%) (188.753 euros y 377.506 euros, respectivamente, con un mínimo de 0 euros). El nivel de rendimiento del bonus en 2021 medido de acuerdo a los parámetros del sistema de remuneración es 102,9% (101,5% relativo a la consecución del beneficio operativo ajustado y 101,3% relativo a la consecución del flujo de caja operativo ajustado).

Además, el Consejero Director General y el Consejero Director Financiero han recibido el 37,5% y 50% de su remuneración variable anual de 2021 en forma de RSUs, respectivamente.

Para el cálculo del número de RSUs a entregar en ambos casos, se usará el valor medio de cotización de la acción en los 30 días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs. Cada RSU será canjeable por una acción de Applus 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.

La Sociedad tendrá la facultad de reclamar la devolución de las RSUs entregadas a los Consejeros Ejecutivos o de las acciones canjeadas o un importe equivalente en efectivo en caso de que quede acreditada con posterioridad la inexactitud de los datos sobre los que se hubiera basado su otorgamiento.

El plan de incentivos a largo plazo (que comenzó en 2016) conlleva que los Consejeros Ejecutivos recibirán anualmente PSUs, cada una canjeable por una acción de la Sociedad tres años después de la fecha en que se otorgaron en función del nivel de cumplimiento de ciertos parámetros.

El Consejero Director General recibirá anualmente PSUs por importe del 60% de su retribución fija (450.000 euros) y el Consejero Director Financiero por importe de 58.333 euros, aunque dependiendo del nivel de cumplimiento de los parámetros referidos más adelante, dichos importes podrán finalmente oscilar. El valor de cada PSU será equivalente al valor medio de cotización de la acción en los 30 días anteriores a la fecha de otorgamiento de las PSUs.

El número de PSUs que se convertirán tendrá un valor 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 de los Consejeros Ejecutivos durante cada trienio.

Se tendrán en cuenta los siguientes objetivos cuantitativos: (a) un objetivo basado en el retorno total relativo para el accionista dentro de un periodo de tres años, donde el TSR de la Sociedad será comparado con un índice no ponderado compuesto por un grupo de sociedades comparables (40% del total de PSUs otorgadas cada año). El 100% de las PSUs se canjearán en caso de que el resultado del TSR sea un 1,67% anual acumulativo superior al índice. Para el periodo 2018-2020, no se han canjeado PSUs por este parámetro; (b) un objetivo relativo al beneficio ajustado por acción reportado por Applus acumulado dentro de un periodo de tres años (60% del total de PSUs otorgadas cada año). La evaluación del EPS target para este periodo fue 0, y no se canjearon PSUs asociadas a este target.

En caso de que se observaran inexactitudes acreditadas en los datos tenidos en cuenta a los efectos de la entrega de las PSUs la Sociedad podrá reclamar el reembolso del importe neto correspondiente a dichas PSUs efectivamente percibido.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	105.537.206	73,79 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.519.060	16,60 %
Votos a favor	85.072.898	80,61 %
Votos en blanco	0	0 %
Abstenciones	2.945.248	2,80 %

Observaciones

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior

2021

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio anterior fueron determinados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, dentro de los límites fijados por la Junta General de Accionistas y en atención a los criterios previstos en la Política de Remuneraciones, conforme a lo expuesto en el apartado B.1.1.

Con fecha 8 de abril de 2020, Applus anunció mediante comunicación de otra información relevante que su Consejo de Administración había aprobado una reducción del 30% de la remuneración anual fija de los consejeros en su condición de tales, y de la retribución fija en metálico de los Consejeros Ejecutivos, como parte de las medidas adoptadas por la Sociedad como consecuencia de la continuada y severa disrupción causada por la crisis del Coronavirus (COVID-19). Esta medida se mantuvo durante tres meses, tras los cuales el Consejo de Administración aprobó el restablecimiento de la remuneración anual fija de los consejeros en su condición de tales, y de la retribución fija en metálico de los Consejeros Ejecutivos, a los niveles previstos, en los términos de la Política de Remuneraciones. La CNR tomó razón de esta reducción. De esta manera, las remuneraciones en el ejercicio 2020 devengadas y consolidadas por los consejeros en su condición de tales fueron las siguientes:

- Miembros del Consejo de Administración distintos del Presidente: 55.500 euros.
- Presidente del Consejo de Administración: 231.250 euros.
- Miembros de alguna Comisión del Consejo distintos de sus Presidentes: 18.500 euros por comisión.
- Presidente de alguna Comisión del Consejo: 27.750 euros por cada Comisión.

Ni los consejeros dominicales (no hay ninguno) ni los consejeros ejecutivos percibieron ni perciben retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus Comisiones.

Por lo anterior, al compararse los componentes fijos devengados y consolidados por los consejeros en su condición de tales en 2021 frente a 2020, los componentes fijos devengados y consolidados en 2021 han aumentado respecto del año 2020 debido a la reducción de la remuneración en 2020.

La proporción relativa de los componentes fijos de cada consejero respecto del total de la remuneración de los consejeros en su condición de tales ha sido la siguiente: D. Christopher Cole 33,4% (aumentando desde 31,8% en 2020), D. John D Hofmeister 4,2% (disminuyendo desde 10,2% en 2020 debido a que causó baja en el Consejo el 24 de mayo de 2021), D. Ernesto Mata 9,5% (aumentando desde 9,1% en 2020), D. Richard C.Nelson 10,5% (disminuyendo desde 11,4% en 2020 debido a su dimisión el 17 de noviembre de 2021), D. Nicolás Villen 10,7% (aumentando desde 10,2% en 2020), D.ª Cristina Henríquez 9,5% (aumentando desde 9,1% en 2020), D.ª Mª Jose Esteruelas 9,8% (aumentando desde 9,1% en 2020 debido a su nombramiento como miembro de una Comisión), D.ª Essimari Kairisto 9,5% (aumentando desde 9,1% en 2020), D.ª Marie-Françoise Damesin 1,2% y D. Brendan Connolly 1,5% (ambos sin medición en 2020 debido a su nombramiento el 17 de noviembre de 2021).

- B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

2021

El sueldo devengado y consolidado en el ejercicio 2021 por el Consejero Director General se corresponde con lo acordado por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones (esto es, 750.000 euros), superior al devengado y consolidado en el ejercicio 2020 debido a la reducción en un 30% durante tres meses, respecto del importe establecido en la Política, conforme a lo expuesto en el apartado B.5. Los beneficios se corresponden con lo acordado por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones (esto es, con un importe máximo de 75.000 euros) y se han mantenido en términos equivalentes al año anterior. Igualmente, el sueldo del Consejero Director Financiero devengado y consolidado desde su nombramiento en el ejercicio 2021 se corresponde con lo acordado por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones (esto es, 267.343 euros), superior al devengado y consolidado en el ejercicio 2020 debido a la reducción en un 30% durante tres meses, respecto del importe establecido en la Política, conforme a lo expuesto en el apartado B.5. Los beneficios se corresponden con lo acordado por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones (esto es, con un importe máximo de 35.080 euros) y se han mantenido en términos equivalentes al año anterior. Asimismo, la retribución fija en RSUs del Consejero Director Financiero se corresponde con lo acordado por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones (esto es, el resultado de dividir 58.333 euros entre el valor medio de la acción de Applus en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento) y se ha mantenido en términos equivalentes al año anterior.

- B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada

componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos
--

2021

Únicamente existen componentes de remuneración variables a corto plazo en favor de los Consejeros Ejecutivos. Estos componentes consisten en un sistema de retribución variable anual aprobado en 2019 para el Consejero Director General en los términos vigentes en 2018, y aprobado para el Consejero Director Financiero tras su nombramiento por la Junta General de Accionistas de 2019 en términos equivalentes a los que disfrutaba con anterioridad a ser Consejero ejecutivo.

Los términos y condiciones de este sistema de retribución variable, incluyendo su alcance, periodos de devengo y vigencia, condiciones de consolidación, criterios utilizados para la evaluación del desempeño y reflejo de los mismos en la fijación del importe variable devengado, y criterios y plazos de medición, describiendo los criterios y factores aplicados en cuanto al tiempo requerido y métodos de comprobación del cumplimiento efectivo de las condiciones, así como las cuantías devengadas en 2021, son las siguientes.

Remuneración variable anual:

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos consiste en un importe anual variable, pagadero en efectivo y mediante la entrega de derechos sobre acciones de Applus denominados *restricted stock units* ("RSUs"), vinculado a la consecución de objetivos (un 65% al beneficio operativo ajustado —*adjusted operating profit*— y un 35% al flujo de caja operativo ajustado —*adjusted operating cash-flow*— del Grupo).

El objetivo aprobado del AOP para 2021 fue 172.454 miles de euros y del AOCF fue 176.330 miles de euros.

En el caso del Consejero Director General, la cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos y disminuirá en un 5% por cada disminución de un 1% sobre los objetivos. La base objetivo del variable se ha establecido como el 80% de la retribución fija en metálico y se ha fijado un importe máximo del 150% de la base objetivo (es decir, 600.000 euros y 900.000 euros, respectivamente, con un mínimo de 0 euros). En cuanto al Consejero Director Financiero, la cuantía variable se incrementará en un 2% por cada incremento de un 1% sobre los objetivos y disminuirá en un 5% por cada disminución de un 1% sobre los objetivos. La base objetivo del variable se ha establecido como el 70,6% de la retribución fija en metálico y se ha fijado un importe máximo del 200% de la base objetivo (es decir, 188.753 euros y 377.506 euros, respectivamente, con un mínimo de 0 euros). El nivel de rendimiento del bonus en 2021 medido de acuerdo a los parámetros del sistema de remuneración es 102,9% (101,5% relativo a la consecución del beneficio operativo ajustado y 101,3% relativo a la consecución del flujo de caja operativo ajustado).

El importe efectivo de la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos es determinado por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, quien se encarga de evaluar en detalle el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para su consecución con una comprobación suficiente de los mismos. Respecto de dicha comprobación, se toman el beneficio operativo ajustado y el flujo de caja operativo ajustado en base a las cuentas anuales de Applus tras su formulación, y su revisión y emisión del informe por el auditor de cuentas de la Sociedad. Para 2021, la evaluación concluyó el cumplimiento del objetivo de beneficio operativo ajustado y el objetivo de flujo de caja operativo ajustado.

Además, el Consejero Director General ha recibido el 37,5% de su remuneración variable anual de 2021 en forma de RSUs (el restante 62,5% en efectivo), y el Consejero Director Financiero ha recibido el 50% de su remuneración variable anual de 2021 en forma de RSUs (el restante 50% en efectivo). Para mayor claridad, y a modo de ejemplo, si un año el importe de la retribución a percibir coincidiera con la retribución variable objetivo (600.000 euros) el Consejero Director General percibiría 375.000 euros en metálico y 225.000 euros en RSUs, y si un año el importe de la retribución a percibir coincidiera con la retribución variable objetivo (188.753 euros) el Consejero Director Financiero percibiría 94.376 euros en metálico y 94.376 euros en RSUs.

Para el cálculo del número de RSUs a entregar en ambos casos, se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Applus en los 30 días anteriores a la fecha de otorgamiento de las RSUs. Las RSUs se entregarán todos los años el día que el Consejo aprueba los resultados anuales de Applus y el importe de la retribución variable anual de cada consejero ejecutivo. En concreto, las RSUs, correspondientes al ejercicio 2021 han sido otorgadas en el mes de febrero de 2022.

Cada RSU será canjeable por una acción de Applus 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 (el 30% de los RSUs correspondientes al 2021 se canjeará por acciones en febrero de 2023, otro 30% en febrero de 2024 y el 40% restante en febrero de 2025). Asimismo, las RSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

La Sociedad tendrá la facultad de reclamar la devolución de las RSUs entregadas a los Consejeros Ejecutivos (o, de haber sido ya canjeadas por acciones, las acciones canjeadas) o un importe equivalente en efectivo en caso de que quede acreditada con posterioridad la inexactitud de los datos sobre los que se hubiera basado su otorgamiento.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

2021

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo que tienen derecho a una remuneración variable a largo plazo. Estos componentes consisten en un plan de incentivos a largo plazo que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 2016 y que ha permanecido invariable hasta la fecha aplicándose desde entonces a los Consejeros Ejecutivos (en el caso del Consejero Director Financiero, antes de su nombramiento por la Junta General de Accionistas de 2019, como Director Financiero).

Los términos y condiciones de este plan de incentivos, incluyendo su alcance, periodos de devengo y vigencia, condiciones de consolidación, criterios utilizados para la evaluación del desempeño y reflejo de los mismos en la fijación del importe variable devengado, y criterios y plazos de medición, describiendo los criterios y factores aplicados en cuanto al tiempo requerido y métodos de comprobación del cumplimiento efectivo de las condiciones, así como las cuantías devengadas en 2021, son los siguientes.

Plan de incentivos a largo plazo:

El plan de incentivos a largo plazo (que comenzó en 2016 bajo la Política de Remuneraciones entonces vigente) conlleva que los Consejeros Ejecutivos recibirán anualmente *performance stock units* ("PSUs"), cada una canjeable por una acción de la Sociedad tres años después de la fecha en que se otorgaron en función del nivel de cumplimiento de ciertos parámetros.

En virtud de este plan, el Consejero Director General recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, al 60% de su retribución fija (450.000 euros) y el Consejero Director Financiero recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, a 58.333 euros, aunque dependiendo del nivel de cumplimiento de los parámetros referidos más adelante, dichos importes podrán finalmente oscilar como se indica a continuación. El valor de cada PSU será equivalente al valor medio de cotización de la acción de la Sociedad en los 30 días anteriores a la fecha de otorgamiento de las PSUs.

Las PSUs se concederán todos los años el día que el Consejo de Administración aprueba los resultados anuales de Applus. El número de PSUs a entregar al Consejero Director General se podrá ajustar a lo largo de cada ejercicio en caso de que su retribución fija sea modificada. No obstante, 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 los objetivos descritos 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 Director General y de entre el 0% y el 200% de 58.333 euros en el caso del Consejero Director Financiero, 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 de los Consejeros Ejecutivos durante cada periodo trienal.

La CNR es responsable de evaluar en detalle el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para el devengo del plan de incentivos. Por ello, para la evaluación del plan de incentivos de febrero de 2021, y para realizar una comprobación suficiente del cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para su devengo, la CNR por un lado, solicitó a la firma PWC un informe independiente que evaluara el objetivo de TSR, y por otro, empleó las cuentas anuales de Applus tras su formulación, y su revisión y emisión del informe por el auditor de cuentas de la Sociedad, para la evaluación del EPS.

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. Dichas sociedades son SGS S.a., Intertek Group PLC, Core Laboratories, Inc., ALS Limited, Bureau Veritas S.A., Eurofins Scientific S.E., Mistras Group, Inc., TEAM Industrial Services, Inc.

Este parámetro representará el 40% del total de PSUs otorgadas cada año.

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 canjearán 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 canjearán PSUs por este parámetro. Para el periodo 2018-2020, no se han canjeado 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 canjearán PSUs por este parámetro.

La evaluación del objetivo de EPS para este periodo fue 0, y no se concedieron PSUs en relación con este objetivo.

En caso de comprobarse inexactitudes en la información tenida en cuenta para la concesión de las PSUs, se establecerán mecanismos para que permitan a la Sociedad reclamar el importe, neto de retenciones, impuestos o tasas, correspondiente a dichas PSUs efectivamente recibidas por cada Consejero Ejecutivo. Además, las PSUs podrán ser convertidas en acciones de forma anticipada en determinadas circunstancias.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

2021

En el ejercicio 2021 no se ha procedido a reducir ni reclamar la devolución de ningún componente variable devengado al no haberse identificado la inexactitud de ningún dato empleado al efecto de su cálculo.

- B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los

derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

2021

Con arreglo a lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Director General de la Sociedad tiene derecho a percibir una aportación anual a su plan de pensiones. El plan de pensiones se configura como un sistema de aportación definida cuyo importe anual es la diferencia entre el 10% de la retribución anual fija en metálico del consejero y el importe de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director General durante el ejercicio. La única limitación o condición restrictiva para el disfrute del plan de pensiones por el consejero ejecutivo es que su disfrute se ejecutará de acuerdo con lo establecido en la legislación española de aplicable. El plan es compatible con los pagos que se deriven de la terminación de la relación contractual entre el consejero ejecutivo y Applus.

También con arreglo a lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Director Financiero de la Sociedad tiene la posibilidad de elegir la percepción de una aportación anual a su plan de pensiones en el marco de los beneficios obtenidos durante el ejercicio, que tendrán un coste máximo total igual a 35.080 euros. El plan de pensiones se configura como un sistema de aportación definida y la única limitación o condición restrictiva para el su disfrute es que su disfrute se ejecutará de acuerdo con lo establecido en la legislación española de aplicable. El plan es compatible con los pagos que se deriven de la terminación de la relación contractual entre el consejero ejecutivo y Applus.

El importe de la aportación al plan efectuada en 2021 se indica en la sección B.1.1 anterior.

- B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

2021

Applus tiene asumidos los siguientes pagos, indemnizaciones y pactos frente a los Consejeros Ejecutivos:

- (i) Exclusividad: Los Consejeros Ejecutivos tienen una obligación de exclusividad frente a la Sociedad, en los términos que se describen en el apartado siguiente, que no es objeto de remuneración específica.
- (ii) Terminación: El Consejero Director General no tiene derecho a contraprestación alguna como consecuencia de la mera terminación de su contrato, salvo por lo previsto en el pacto de no competencia post-contractual. Por su parte, el Consejero Director Financiero tiene derecho a una indemnización (neta de impuestos) equivalente al doble de la retribución monetaria total neta percibida en el año anterior a la extinción de su contrato en caso de (a) extinción del contrato decidida por la Sociedad, cualquiera que sea su forma, salvo en los supuestos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social en sentencia firme y (b) extinción del contrato decidida por el Consejero Director Financiero, cualquiera que sea su forma y causa, salvo en los supuestos de dimisión o baja voluntaria sin causa.

No obstante, si uno de los Consejeros Ejecutivos o la Sociedad incumpliera total o parcialmente el deber de preaviso (seis meses para el Consejero Director General y tres meses para el Consejero Director Financiero), la otra parte tendría derecho a una indemnización equivalente a la remuneración fija del consejero ejecutivo en cuestión correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

- (iii) Pacto de no competencia post-contractual: Los Consejeros Ejecutivos no efectuarán competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del grupo Applus. El compromiso de no competencia del Consejero Director General tendrá una duración de dos años desde la extinción de su contrato. En contraprestación, el Consejero Director General 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 Director General 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 Director General 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 Director General. Si el Consejero Director General incumpliese este compromiso y compitiese con la Sociedad o cualquier sociedad del grupo, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto.

Por su parte, el compromiso de no competencia del Consejero Director Financiero tendrá una duración de un año desde la extinción de su contrato. En contraprestación, el Consejero Director Financiero tendrá derecho a percibir un importe igual al 50% de la remuneración fija anual que esté percibiendo en la fecha de la extinción del contrato, que se abonará durante los 12 meses siguientes a dicha terminación mediante pagos mensuales a partes iguales. Si el Consejero Director Financiero incumpliese este compromiso, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto y deberá abonar a la Sociedad una compensación por importe equivalente (es decir, el 50% de la remuneración fija anual que esté percibiendo en la fecha de la extinción del contrato).

Al margen de lo anterior, Applus no tiene asumidos otros pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivados de la terminación de la relación contractual de sus consejeros, ni pactos tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización, que den derecho a sus consejeros a cualquier tipo de percepción.

Sin embargo, con ocasión de la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 2022, Applus tendrá asumidos los pagos, indemnizaciones y pactos frente a los Consejeros Ejecutivos expuestos en el apartado A.1.8 anterior.

En el ejercicio 2021 no se han devengado, ni ningún consejero de Applus ha percibido, indemnizaciones o pagos de ningún tipo derivados del cese anticipado o de la terminación de sus contratos.

- B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

2021

En el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros Ejecutivos, cuyos términos y condiciones son, además de los relativos a sus retribuciones, los siguientes:

- (i) Duración: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos son de duración indefinida.
- (ii) Exclusividad: Mientras ejerzan funciones ejecutivas, los Consejeros Ejecutivos no deberán 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: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán extinguirse en cualquier momento por voluntad del consejero ejecutivo correspondiente 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 del Consejero Director General y de tres meses en el caso del Consejero Director Financiero. En caso de incumplimiento de este plazo de preaviso, la parte incumplidora deberá abonar a la otra parte la indemnización indicada en el apartado anterior.
- (iv) No competencia post-contractual: Ver el apartado anterior. Asimismo, en el caso del Consejero Director General 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. Se entenderá como negocio competidor cualquier actividad que, en el momento de extinción del contrato del Consejero Director General, esté siendo desarrollada por cualquier sociedad del grupo o que esté previsto comenzar a desarrollar en los 12 meses siguientes. Asimismo, el Consejero Director General no contratará ni participará en la contratación de trabajadores que al tiempo de la finalización de su contrato o en los 12 meses previos, figuren o hayan figurado en la plantilla de la Sociedad o de cualquier sociedad del grupo.

En el caso del Consejero Director Financiero, se entenderá por competencia la realización de las siguientes actividades o acciones, en nombre o por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente: (a) producir, ofertar, distribuir o comercializar los mismos o análogos productos o servicios a los que esté ofreciendo o planea ofrecer el grupo en el momento de extinción del contrato; (b) hacer ofertas, proposiciones, buscar o abordar o inducir a contratar a personas físicas o jurídicas a las que el Consejero Director Financiero tenga conocimiento de que Applus, sus filiales o sus participadas les hayan facilitado bienes o servicios profesionales en cualquier momento durante los dos años anteriores a la fecha de extinción del contrato, o estuviesen negociando con Applus o cualquier otra empresa del grupo la realización de actividades o servicios para esta en la mencionada fecha de extinción del contrato; o (c) en relación con personas que, en la fecha de

extinción del contrato, o en los seis meses anteriores a la misma, estuvieran contratadas por Applus o cualquier empresa del grupo, hacerles ofertas o proposiciones o inducirlos a solicitar que abandonen Applus o cualquier empresa del grupo, o contratarlas o emplearlas por otra persona o hacer que sean contratadas por otra persona que realice negocios competitivos con cualquiera de los negocios del grupo Applus.

Sin embargo, con ocasión de la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 2022, los contratos de los Consejeros Ejecutivos sufrirán las modificaciones expuestas en los apartados A.1.8 y A.1.9 anteriores.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

2021

En el ejercicio 2021 los consejeros no han prestado servicios distintos a los inherentes a su cargo, por lo no se ha devengado ninguna remuneración suplementaria por este concepto.

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

2021

En el ejercicio 2021 no se ha devengado ninguna retribución por estos conceptos ni se ha asumido ninguna obligación de esta naturaleza.

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

2021

Las remuneraciones en especie son únicamente en favor de los Consejeros Ejecutivos. De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Director General percibirá otros beneficios con un coste máximo igual al 10% de la retribución fija anual en metálico. Asimismo, anualmente la Sociedad aportará al plan de pensiones del Consejero Director General un importe igual a la diferencia entre el referido 10% de su retribución fija y el coste de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director General en dicho año.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Director Financiero percibirá otros beneficios con un coste máximo igual a 35.080 euros, que podrá incluir entre otros conceptos una aportación al plan de pensiones a elección del consejero.

En el ejercicio 2021, el Consejero Director General ha devengado beneficios en forma de remuneración en especie con coste total de los beneficios percibidos de 31.834,28 euros. Dichos beneficios incluyen el uso de un vehículo de empresa y combustible, unos seguros médicos para él y su familia (que incluye un chequeo anual para él y su esposa) y un seguro de vida (con una indemnización de 150.000 euros en caso de muerte o incapacidad permanente y de 300.000 euros en caso de muerte por accidente). Asimismo, durante el ejercicio 2021 la Sociedad ha realizado aportaciones al plan de pensiones del Consejero Director General por un importe de 43.165,72 euros brutos.

En el ejercicio 2021 el Consejero Director Financiero ha devengado beneficios en forma de remuneración en especie con coste total de los beneficios percibidos de 33.080,00 euros. Dichos beneficios incluyen el uso de un vehículo de empresa y combustible, unos seguros médicos para él y su familia (que incluye un chequeo anual para él y su esposa), un seguro de vida (con una indemnización de 608.015 euros en caso de muerte o incapacidad permanente y de 1.216.030 en caso de muerte por accidente), cuotas de colegiación y asociaciones profesionales. Asimismo, durante el ejercicio 2021 la Sociedad ha realizado aportaciones al plan de pensiones del Consejero Director Financiero por un importe de 2.000,00 euros brutos.

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

2021

En el ejercicio 2021 no se han producido pagos de esta naturaleza.

- B.16 Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

2021

En el ejercicio 2021, se ha devengado a favor del Consejero Director General un complemento en metálico de 10.810,08 euros correspondiente a un pago en metálico relacionado con los beneficios para ajustar los beneficios actualmente percibidos a lo acordado con el Consejero Director General en el momento de su contratación. Dicho complemento está asociado a los beneficios correspondientes, y no se percibiría si dichos beneficios desaparecieran. Dicho importe en metálico de 10.810,08 euros aparece reflejado en la tabla C1 del presente informe en el apartado de “Otros conceptos” de la retribución de la sociedad devengada en metálico y está incluido en el coste de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director General, sin contar con las aportaciones al plan de pensiones (43.165,72 euros).

De igual manera, en el ejercicio 2021, se ha devengado a favor del Consejero Director Financiero un complemento en metálico de 12.335,95 euros correspondiente a un pago en metálico relacionado con los beneficios para ajustar los beneficios actualmente percibidos a lo acordado con el Consejero Director Financiero en el momento de su contratación. Dicho complemento está asociado a los beneficios correspondientes, y no se percibiría si dichos beneficios desaparecieran. Dicho importe en metálico de 12.335,95 euros aparece reflejado en la tabla C1 del presente informe en el apartado de “Otros conceptos” de la retribución de la sociedad devengada en metálico y está incluido en el coste de los beneficios efectivamente percibidos por el Consejero Director Financiero, sin contar con las aportaciones al plan de pensiones (2.000,00 euros).

C**DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo t
Fernando Basabe Armijo	Ejecutivo	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Joan Amigó Casas	Ejecutivo	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Christopher Cole	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Ernesto Gerardo Mata López	Otros externos	De 01/01/2021 a 31/12/2021
John Daniel Hofmeister	Independiente	De 01/01/2021 a 24/05/2021
Richard Campbell Nelson	Independiente	De 01/01/2021 a 17/11/2021
Nicolás Villén Jiménez	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
María Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Maria José Esteruelas Aguirre	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Essimari Kairisto	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Marie-Françoise Madeleine Damesin	Independiente	De 17/11/2021 a 31/12/2021
Brendan Wynne Derek Connolly	Independiente	De 17/11/2021 a 31/12/2021

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Fernando Basabe Armijo	0	0	0	750	386	0	0	11	1.147	912
Joan Amigó Casas	0	0	0	267	97	0	0	12	376	299
Christopher Cole	250	0	30	0	0	0	0	0	280	259
Ernesto Gerardo Mata López	60	0	20	0	0	0	0	0	80	74
John Daniel Hofmeister	30	0	15	0	0	0	0	0	45	83
Richard Campbell Nelson	53	0	35	0	0	0	0	0	88	93
Nicolás Villén Jiménez	60	0	30	0	0	0	0	0	90	83
María Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	60	0	20	0	0	0	0	0	80	74
María José Esteruelas Aguirre	60	0	22	0	0	0	0	0	82	74
Essimari Kairisto	60	0	20	0	0	0	0	0	80	74
Marie-Françoise Madeleine Damesin	7	0	3	0	0	0	0	0	10	N/A
Brendan Wynne Derek Connolly	7	0	5	0	0	0	0	0	12	N/A

Observaciones

La retribución devengada para el ejercicio t-1 incluye la reducción aprobada en 2020, del 30% de las retribuciones durante tres meses, sobre la remuneración anual fija de los consejeros en su condición de tales, y la retribución fija en metálico de los Consejeros Ejecutivos respecto de los importes previstos para el ejercicio, como parte de las medidas adoptadas por la Sociedad como consecuencia de la continuada y severa disrupción causada por la crisis del Coronavirus (COVID-19).

Las remuneraciones devengadas para los siguientes consejeros corresponden al periodo inferior a un año durante el cual formaron parte del Consejo de Administración y de sus Comisiones por haber sido nombrados o haber dimitido durante el ejercicio:

- D. John Daniel Hofmeister causó baja en el Consejo el 24 de mayo de 2021.
- D. Richard Campbell Nelson dimitió el 17 de noviembre de 2021.
- D. Maria José Esteruelas Aguirre fue nombrada como vocal de la Comisión de Responsabilidad Ambiental, Social y de Gobierno el 17 de noviembre de 2021.
- D. Christopher Cole fue nombrado como Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 24 de mayo de 2021, pero no recibió remuneración al respecto.
- D.ª Marie-Françoise Madeleine Damesin fue nombrada consejera independiente por cooptación el 17 de noviembre de 2021.
- D. Brendan Wynne Derek Connolly fue nombrado consejero independiente por cooptación el 17 de noviembre de 2021.

En el marco del plan de incentivos a largo plazo, D. Fernando Basabe Armijo y D. Joan Amigó no percibieron en febrero de 2021 prestaciones económicas equivalentes al valor de los dividendos que se hubieran pagado sobre las PSUs brutas entregadas en 2018 que se hubieran canjeado en 2021. Al ser canjeadas 0 PSUs, no se han percibido dividendos en este sentido.

D. Fernando Basabe Armijo y D. Joan Amigó percibieron un complemento en metálico incluido en el coste de los beneficios efectivamente percibidos (10.810,08 euros y 12.335,95 euros, respectivamente).

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Fernando Basabe Armijo	Sistema de retribución variable anual	52.330	52.330	28.179	28.179	28.179	28.179	8,216	232	0	66.539	66.539
	Plan de incentivos a largo plazo	125.862	125.862	51.291	51.291	0	0	8,75	0	0	137.348	137.348
Joan Amigó Casas	Retribución fija	16.314	16.314	6.649	6.649	6.649	6.649	8,75	58	0	17.804	17.804
	Sistema de retribución variable anual	24.328	24.328	11.820	11.820	11.820	11.820	8,216	97	0	27.572	27.572
	Plan de incentivos a largo plazo	16.315	16.315	6.649	6.649	0	0	8,75	0	0	17.805	17.805

Observaciones

Durante el ejercicio 2021, se devengaron a favor del Consejero Director General (i) 28.179 RSUs relativas a la retribución variable (entregadas en 2022, las cuales se consolidaron en el ejercicio 2021); y (ii) 51.291 PSUs relativas al plan de incentivos a largo plazo entregadas en 2021, las cuales tienen un periodo de consolidación de tres años. Además, en 2021 se han canjeado las 13.970 RSUs relativas a la retribución variable concedidas en 2018, 2019 y 2020 (si bien se le han entregado las acciones de Applus netas de impuestos (esto es, 7.594 acciones)), y 0 de las 39.805 PSUs concedidas en 2018 en el marco del plan de incentivos a largo plazo, estas últimas que además se consolidaron.

Durante el ejercicio 2021, se devengaron a favor del Consejero Director Financiero (i) 6.649 RSUs relativas a la retribución fija entregadas en 2021, las cuales se consolidaron en el ejercicio 2021; (ii) 11.820 RSUs relativas a la retribución variable (entregadas en febrero de 2022, las cuales se consolidaron en el ejercicio 2021); y (iii) 6.649 PSUs relativas al plan de incentivos a largo plazo entregadas en 2021, las cuales tienen un periodo de consolidación de tres años. Además, en 2021 se han canjeado las 5.159 RSUs relativas a la retribución fija concedidas en 2018 (si bien se le han entregado las acciones de Applus netas de impuestos (esto es, 2.933 acciones)), 8.576 RSUs relativas a la retribución variable concedidas en 2018, 2019 y 2020 (si bien se le han entregado las acciones de Applus netas de impuestos (esto es, 4.877 acciones)), y 0 de las 5.159 PSUs concedidas en 2018 en el marco del plan de incentivos a largo plazo, estas últimas que además se consolidaron.

El precio de las acciones consolidadas ha sido (i) 8,75 euros para las RSUs relativas a la retribución fija del Consejero Director Financiero y para las PSUs concedidas en 2018 si se hubieran canjeado en 2021 (no se canjearon PSUs); y (ii) 8,216 euros para las RSUs relativas a la retribución variable (entregadas en febrero de 2022).

El número de acciones que tienen los miembros del Consejo de Administración está a disposición del público en la página sobre el Consejo de Administración de la web corporativa.

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Fernando Basabe Armijo	43
Joan Amigó Casas	2

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Fernando Basabe Armijo	43	46	0	0	164	0	121
Joan Amigó Casas	2	8	0	0	86	0	84	0

Observaciones
D. Joan Amigó i Casas y D. Fernando Basabe recibieron una aportación anual a su plan de pensiones en el marco de los beneficios obtenidos durante el ejercicio, de conformidad con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Fernando Basabe Armijo	Coste de otros conceptos: coste total de los beneficios efectivamente percibidos 31.834,28 euros – importe metálico asociado a estos 10.810,08 euros.	21
Joan Amigó Casas	Coste de otros conceptos: coste total de los beneficios efectivamente percibidos 33.080,00 euros – importe metálico asociado a estos 12.335,95 euros.	21

Observaciones
Los Consejeros Ejecutivos percibieron complementos en metálico relacionados con los beneficios en especie, por lo que el coste de los beneficios en especie que no han sido contemplados en secciones anteriores (es decir, sin contar con las aportaciones a los planes de pensiones), no incluye estas partidas.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Christopher Cole	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fernando Basabe Armijo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ernesto Gerardo Mata López	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
John Daniel Hofmeister	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Richard Campbell Nelson	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicolás Villén Jiménez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maria José Esteruelas Aguirre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Essimari Kairisto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marie-Françoise Madeleine Damesin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brendan Wynne Derek Connolly	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Joan Amigó Casas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Observaciones

- ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados
- iii) Sistemas de ahorro a largo plazo
- iv) Detalle de otros conceptos

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio t sociedad + grupo
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t grupo	
Fernando Basabe Armijo	1,147	232	43	21	1,443	0	0	0	0	0	1,443
Joan Amigó Casas	376	155	2	21	554	0	0	0	0	0	554
Christopher Cole	280	0	0	0	280	0	0	0	0	0	280
Ernesto Gerardo Mata López	80	0	0	0	80	0	0	0	0	0	80
John Daniel Hofmeister	45	0	0	0	45	0	0	0	0	0	45
Richard Campbell Nelson	88	0	0	0	88	0	0	0	0	0	88

Nicolás Villén Jiménez	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0	90
Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	80	0	0	0	80	0	0	0	0	0	80
María José Esteruelas Aguirre	82	0	0	0	82	0	0	0	0	0	82
Essimari Kairisto	80	0	0	0	80	0	0	0	0	0	80
Marie-Françoise Madeleine Damesin	10	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10
Brendan Wynne Derek Connolly	12	0	0	0	12	0	0	0	0	0	12
Total:	2.370	387	45	42	2.844	0	0	0	0	0	2.844

Observaciones

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio t	% variación t/t-1	Ejercicio t-1	% variación t-1/t-2	Ejercicio t-2	% variación t-2/t-3	Ejercicio t-3	% variación t-3/t-4	Ejercicio t-4
Consejeros Ejecutivos									
Fernando Basabe Armijo	1.443	-23,12%	1.877	-2,49%	1.925	36,04%	1.415	-74,34%	5.514
Joan Amigó Casas	554	0,00%	554	78,71%	310	N/A	N/A	N/A	N/A
Consejeros Externos									
Christopher Cole	280	8,11%	259	-10,07%	288	1,41%	284	23,48%	230
Ernesto Gerardo Mata López	80	8,11%	74	-7,50%	80	-4,76%	84	-6,67%	90
John Daniel Hofmeister	45	-45,78%	83	-7,78%	90	0,00%	90	0,00%	90
Richard Campbell Nelson	88	-5,38%	93	-7,00%	100	0,00%	100	0,00%	100
Nicolás Villén Jiménez	90	8,43%	83	-7,78%	90	4,65%	86	7,50%	80
Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	80	8,11%	74	-7,50%	80	0,00%	80	0,00%	80
Maria José Esteruelas Aguirre	82	10,81%	74	15,63%	64	N/A	N/A	N/A	N/A
Essimari Kairisto	80	8,11%	74	27,59%	58	N/A	N/A	N/A	N/A
Marie-Françoise Madeleine Damesin	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Brendan Wynne Derek Connolly	12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Resultados consolidados de la sociedad	75.617	153,15%	-142.259	-233,07%	106.905	27,96%	83.544	36,21%	61.334
Remuneración media de los empleados	41,45	6,00%	39,10	-10,49%	43,69	2,40%	42,66	-6,00%	45,39

Observaciones

Los campos marcados como N/A corresponden a ejercicios anteriores al nombramiento del consejero en cuestión.

En relación con las variaciones consideradas significativas, se expone lo siguiente. Para el ejercicio 2018, el descenso en un 74,34% de la retribución de D. Fernando Basabe es debido a que, en el ejercicio 2017, se consolidaron cuantías mayores que en el ejercicio 2018 relacionadas con los sistemas de retribución basados en acciones y consecuente beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados en el marco de su remuneración variable. El aumento en un 23,48% de la retribución de D. Christopher Cole es debido a que fue nombrado como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2018, lo que conllevó una remuneración adicional. Para el ejercicio 2019, el aumento en un 36,04% de la retribución de D. Fernando Basabe es debido a que se consolidaron cuantías mayores que en el ejercicio 2018 relacionadas con los sistemas de retribución basados en acciones y consecuente beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados en el marco de su remuneración variable. Para el ejercicio 2020, el aumento en un 78,71% de la retribución de D. Joan Amigó Casas es debido a que fue su primer ejercicio completo como Consejero Ejecutivo, y en consecuencia, se consolidaron cuantías mayores que en el ejercicio 2019 relacionadas con los sistemas de retribución basados en acciones y consecuente beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados en el marco de su remuneración variable. Asimismo, el aumento del 15,63% y del 27,59% de la remuneración de D.^a María José Esteruelas y D.^a Essimari Kairisto, es debido a que fue su primer ejercicio completo como consejeras. Para el ejercicio 2021, la disminución de un 45,78% de la retribución de D. John Daniel Hofmeister es debido a que dimitió de todos sus cargos, lo que conllevó una disminución de su remuneración. Asimismo, la disminución del -23,12% en la retribución de D. Fernando Basabe se debe a que se consolidaron importes inferiores a los del ejercicio 2020 en el marco de la retribución basada en acciones y el consiguiente beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados en el marco de su remuneración variable.

D**OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No existen.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24 de febrero de 2022.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos