

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Gestión Anual Integrado
consolidado de los Estados Financieros
consolidados correspondientes al ejercicio 2021

INDICE

Página

Informe de Gestión Anual Integrado consolidado de los Estados Financieros consolidados correspondientes al ejercicio 2021

| | |
|--|-----|
| MEMORIA DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA (ESG) 2021 | 1 |
| INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO | 191 |
| INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES | 285 |
| MEDIDAS ALTERNATIVAS DE RENDIMIENTO (MARS) | 329 |
| ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO | 330 |
| OPERACIONES CON ACCIONES PROPIAS | 330 |
| HECHOS POSTERIORES AL CIERRE | 330 |
| USO DE INSTRUMENTOS FINANCIEROS | 330 |
| INFORMACIÓN SOBRE APLAZAMIENTOS DE PAGO EFECTUADOS A PROVEEDORES | 330 |

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente al ejercicio
anual terminado el 31 de diciembre de 2021

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación
Independiente del Estado de
Información No Financiera
Consolidado correspondiente al
ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2021

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE APPLUS SERVICES, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

A los accionistas de Applus Services, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG), que contiene el Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante “Applus” o “el Grupo”) los cuales conforman el Informe de Gestión Consolidado de Applus.

La Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en España en materia de información no financiera y por los Estándares Global Reporting Initiative para la elaboración de informes de sostenibilidad en su opción esencial (en adelante, estándares GRI), que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la “Tabla de referencias cruzadas: GRI y Pacto Mundial” y la “Tabla de referencias cruzadas: Contenidos de la Ley Española 11/2018” de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG).

Responsabilidad de los Administradores

La formulación de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) de Applus, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Applus. La Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) se ha preparado de acuerdo con los Estándares GRI en su versión esencial. El EINF incluido en la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios fijados para los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencias cruzadas: Contenidos de la Ley Española 11/2018” de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG).

Estas responsabilidades incluyen asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) y el EINF estén libres de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Applus son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) y del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Applus que han participado en la elaboración de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG), que incorpora el EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Applus para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Applus y descrito en el apartado “Compromiso con nuestros grupos de interés y materialidad” del capítulo 3 de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG), considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos identificados en la “Tabla de referencias cruzadas: España Ley 11/2018” de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el estado de información no financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) y el EINF no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de Applus han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en el apartado Taxonomía Europea del capítulo 9 de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG) y el EINF. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

- a) La información no financiera identificada en la “Tabla de referencias cruzadas: GRI y Pacto Mundial” de Applus correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los estándares GRI en su opción esencial.
- b) El EINF de Applus correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencias cruzadas: Contenidos de la Ley Española 11/2018” de la Memoria de Información Financiera y no Financiera (ESG).

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Ana Torrens Borrás

24 de febrero de 2022



Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Memoria de Información Financiera y No
Financiera (ESG) 2021

Tabla de contenidos

| | |
|---|----|
| 01. ACERCA DE APPLUS+ | 4 |
| Nuestra presencia geográfica | 5 |
| Nuestras divisiones e industrias en las que operamos | 6 |
| 02. CARTA DEL CHAIRMAN Y DEL CEO | 7 |
| 03. NUESTRA COMPAÑÍA | 9 |
| Hitos | 9 |
| Modelo de negocio y creación de valor | 10 |
| Enfoque de sostenibilidad | 11 |
| Plan estratégico 2022-2024 | 16 |
| Metas de sostenibilidad | 19 |
| Adquisiciones y diversificación | 21 |
| Viviendo con el COVID-19 | 22 |
| Compromiso con los grupos de interés y materialidad | 24 |
| Gestión de la cadena de suministro | 29 |
| Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible | 31 |
| 04. VALOR PARA EL CLIENTE | 32 |
| Perspectiva y enfoque | 32 |
| Innovación y digitalización | 34 |
| Relación con los clientes | 44 |
| Servicios sostenibles | 45 |
| Alianzas estratégicas | 49 |
| 05. GOBERNANZA | 52 |
| Gobierno corporativo | 52 |
| Integridad y Compliance | 58 |
| Protección de datos y ciberseguridad | 62 |
| Gestión de riesgos | 64 |
| 06. VALOR PARA LAS PERSONAS | 66 |
| Perspectiva y enfoque: cultura y gestión | 66 |
| Derechos humanos | 67 |
| Compromiso de nuestros profesionales | 68 |
| Diversidad, equidad e inclusión | 69 |

| | |
|---|-----|
| La transformación digital | 72 |
| Formación y desarrollo..... | 75 |
| Programas de bienestar..... | 76 |
| Seguridad y salud en el trabajo..... | 78 |
| 07. MEDIO AMBIENTE | 84 |
| Nuestra estrategia ambiental | 84 |
| Cambio climático. Riesgos y oportunidades | 86 |
| Science Based Targets initiative (SBTi)..... | 89 |
| Energía y emisiones | 90 |
| Agua | 94 |
| Residuos | 94 |
| 08. VALOR PARA LA COMUNIDAD | 97 |
| Acción social | 97 |
| Contribución al desarrollo | 100 |
| Salud y bienestar de la comunidad | 101 |
| 09. INFORMACION FINANCIERA | 105 |
| Taxonomía europea | 105 |
| Informe de gestión | 109 |
| 10. ANEXO | 124 |
| Acerca del informe | 124 |
| Descripción de temas materiales | 125 |
| Contribución financiera | 127 |
| Datos relacionados con los Recursos Humanos..... | 131 |
| Información para el accionista | 164 |
| Indicadores de energía y emisiones. Metodología y resultados..... | 168 |
| Tablas de referencias cruzadas | 172 |

01. ACERCA DE APPLUS+

GRI-102-2 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7

Applus+ es una de las empresas líderes mundiales en el sector de la inspección, los ensayos y la certificación. Somos un *partner* de confianza reconocido en el mercado, que ayuda a sus clientes a potenciar la calidad y la seguridad de sus activos, infraestructuras y operaciones, así como a mejorar su desempeño medioambiental. Nuestra capacidad técnica, de innovación y nuestro equipo humano altamente cualificado y motivado de más de 25.000 empleados nos permiten asegurar la excelencia operacional en sectores muy diversos en más de 70 países.

Ofrecemos una amplia cartera de soluciones para una gran variedad de necesidades que van desde la gestión integral de activos hasta las inspecciones reglamentarias más habituales. En Applus+ mantenemos un firme compromiso con el desarrollo tecnológico, la digitalización, la innovación y la actualización constante de nuestro conocimiento de las normas y los requisitos obligatorios.



Personas 25.278



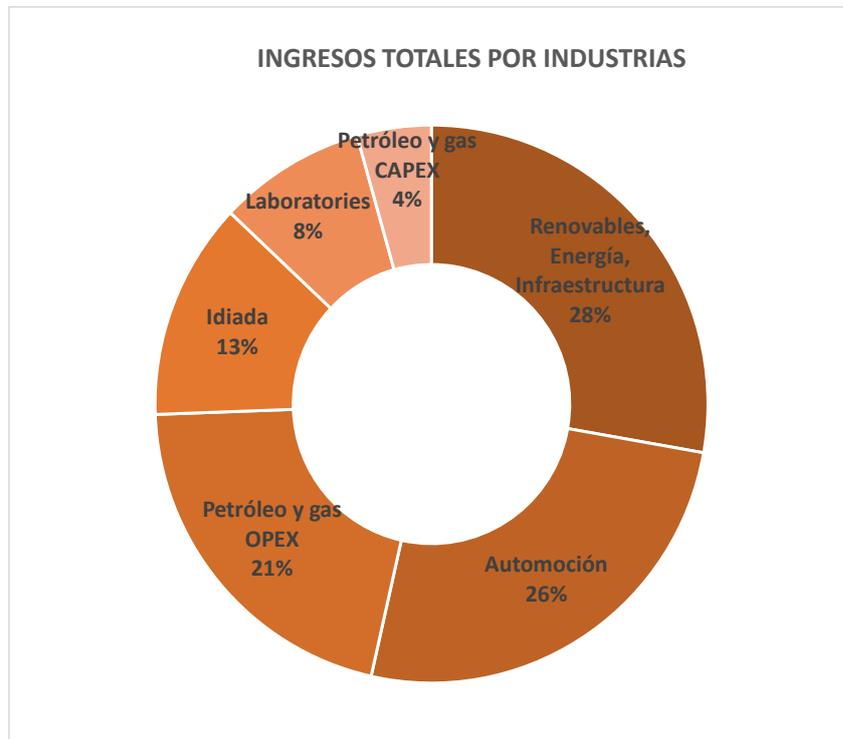
Ingresos totales (M€) 1.776,7



Países en todos los continentes +70



Acreditada por las principales organizaciones internacionales



Nuestra presencia geográfica



Nuestras divisiones e industrias en las que operamos

Estamos presentes en los principales sectores industriales a través de nuestras cuatro divisiones.

| DIVISIÓN ENERGY & INDUSTRY | DIVISIÓN LABORATORIES | DIVISIÓN AUTOMOTIVE | DIVISIÓN IDIADA | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| <p>Ayudamos a nuestros clientes a desarrollar y controlar procesos industriales, a proteger activos y a aumentar la seguridad operacional y ambiental a través del desarrollo e implementación de tecnología propia y proporcionando conocimientos industriales en varios sectores.</p> | <p>Proporcionamos servicios de ensayo, certificación e ingeniería de desarrollo para mejorar la competitividad de los productos y fomentar la innovación. La División dispone de una red de laboratorios multidisciplinares en Europa, Asia y Norteamérica.</p> | <p>Prestamos servicios de inspección técnica de vehículos a nivel global en países donde el transporte y los sistemas deben cumplir la regulación obligatoria en materia de seguridad técnica y medioambiental. Contamos con más de 30 programas repartidos en 14 países. En 2021, realizamos más de 15 millones de inspecciones de vehículos y, adicionalmente, más de 10 millones de inspecciones fueron ejecutadas por terceros.</p> | <p>IDIADA A.T. (80% propiedad de Aplus+ y 20% de la Generalitat de Cataluña) opera bajo un contrato exclusivo desde el centro tecnológico de 351 hectáreas cerca de Barcelona desde 1999. El contrato para gestionar el negocio y utilizar el centro tecnológico (que pertenece a la Generalitat de Cataluña) se extiende hasta septiembre de 2024. Aunque el contrato tiene la posibilidad de renovaciones en periodos de cinco años hasta 2049, se ha decidido que no habrá más extensiones del contrato vigente, sino una licitación para una nueva concesión de 20 o 25 años.</p> | | | | |
| <p>Servicios clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspección • Ensayos no destructivos • Ingeniería y consultoría • Servicios de certificación • Supervisión y gestión de la calidad • Ensayos y análisis • Inspección en origen • Eficiencia energética | <p>Principales tecnologías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecánica y estructuras • Electrónica (EMC) • Ciberseguridad • Fuego y materiales de la construcción • Metrología y calibración • Certificación de sistemas | <p>Servicios clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspección técnica de vehículos para programas gubernamentales • Examen de conducción asistida • Inspección de vehículos de servicios públicos • Inspecciones voluntarias • Inspección técnica tras la fabricación/repación, de emisiones de vehículos y previas a la matriculación • Educación en seguridad vial | <p>Servicios clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios de ingeniería y ensayo • Homologación y certificación de producto • Pistas de prueba • Servicios de diseño de instalaciones de ensayo | | | | |
| <p>Industrias principales:</p>  <p>Energía Renovables Infraestructuras y edificación Industria Petróleo y gas</p> | <p>Industrias principales:</p>  <p>Materiales de la construcción Automoción Electrónica Aeronáutica Industria Ciberseguridad</p> | <p>Industrias principales:</p>  <p>Administración Agencias de transporte públicas</p> | <p>Industrias principales:</p>  <p>Automoción</p> | | | | |
| <p>15.518 </p> | <p>942,5M€ </p> | <p>1.822 </p> | <p>153,2M€ </p> | <p>5.322 </p> | <p>456,8M€ </p> | <p>2.616 </p> | <p>224,3M€ </p> |

02. CARTA DEL CHAIRMAN Y DEL CEO

GRI 102-14

Bienvenidos a la Memoria de información financiera y no financiera de Applus+. Nos satisface presentar los progresos de nuestra compañía en la integración de las prácticas ESG en todos los negocios del Grupo Applus+.

Aunque el impacto de la pandemia del coronavirus ha seguido causando situaciones difíciles en 2021, estamos orgullosos de la capacidad de nuestros profesionales para adaptarse, innovar y ofrecer a nuestros clientes servicios TIC esenciales para distintos sectores industriales a nivel mundial. A través de su dedicación y de la confianza de nuestros clientes, en Applus+ hemos avanzado en nuestro compromiso de proporcionar servicios más sostenibles y en el desarrollo en nuestras prácticas ESG.

Aprovechando este impulso, en 2021 hemos desarrollado un nuevo plan estratégico para el periodo 2022-2024, enfocado a nuevos objetivos en ESG que han sido vinculados a la remuneración del equipo directivo del Grupo. Las metas ambientales incluyen reducir en un 30% nuestras emisiones de alcance 1 y 2 en 2024, ser neutros en carbono en 2023 y compañía *net zero* antes de 2050. Estos objetivos están alineados con las tres megatendencias mundiales que están transformando la economía y que han sido identificadas en la planificación estratégica del Grupo para 2022-2024: transición energética, electrificación y conectividad.

Seguiremos potenciando el talento de nuestros profesionales para lograr soluciones tecnológicas, incorporando la innovación y la digitalización tanto a nuestra cartera de servicios, como a nuestros procesos empresariales, a través de un continuo crecimiento orgánico y de adquisiciones muy selectivas. Estas acciones continuarán reduciendo los riesgos en todo el Grupo, aportando resiliencia a nuestra cartera de servicios TIC.

En 2021, el Grupo tuvo un sólido desempeño financiero con una mejora progresiva a lo largo del año. Además, el apalancamiento, el flujo de efectivo y la liquidez están saneadas y respaldan la estrategia de inversión creciente como se describe en el plan estratégico 2022-2024. En 2021 se realizaron cuatro adquisiciones de empresas que prestan servicios para los sectores de energía renovable y movilidad sostenible. Se generaron 1.777 millones de euros de ingresos, un 14% más que en 2020 y en línea con los ingresos generados antes de la pandemia en 2019. El resultado operativo ajustado fue de 175 millones de euros, lo que supone un margen del 9,9 %, significativamente por encima del año anterior que se vio afectado por la pandemia de coronavirus. El resultado ajustado por acción fue de 0,65 €, el doble del año anterior. Este sólido desempeño permitirá al Consejo recomendar el pago de un dividendo de 0,15 euros por acción en la Junta de Accionistas del 31 de mayo de 2022.

Este desempeño se apoya en mejoras alineadas con nuestros programas ESG, definidas dentro de iniciativas de gran alcance. El progreso del Grupo se detalla a lo largo del informe, y en esta carta nos gustaría destacar algunos éxitos clave para transmitir prácticas ESG a toda nuestra cadena de valor.

Medio ambiente (*Environmental*):

- Nuevos **servicios sostenibles**, como **inspecciones con robots y en remoto**.
- Novedades en innovación para reducir los impactos de nuestros clientes, como el uso de **drones para inspección en remoto**.
- Mejora de la eficiencia energética y reducción de la intensidad de emisiones de CO₂ en nuestras instalaciones: **ahorro de energía** de un **40% en Australia** con la instalación de paneles solares y una **reducción de emisiones** de un **27% en España**

Sociedad (*Socia*):

- Proyectos para fomentar la **diversidad y la igualdad: programas de mentoring / shadowing para mujeres y el 60% de nuestra plantilla está representada en Consejos de Diversidad e Igualdad.**
- Iniciativas para **integrar personas con capacidades diversas en el Grupo, como el programa "Sin límites".**
- Formación y sensibilización sobre **seguridad y salud, como la celebración anual del Safety Day y las Reglas de Oro de la Seguridad.**
- Logros en la gestión de los recursos humanos, con **15 premios** entre ellos **"Best Use of Blended Learning"** y **"Best Leadership Development Programme"**.

Gobernanza (*Governance*):

- Continuo desarrollo de programas en línea con nuestro compromiso con el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible.**
- Compromiso con la **igualdad en el Consejo de Administración, 40% de mujeres en 2021 antes de la fecha prevista.**
- Nuevas políticas y procedimientos de seguimiento **para asegurar una gestión responsable, como la nueva política de remuneración ligada a objetivos ESG.**
- **Desarrollo de políticas, procedimientos de seguimiento y formación** para asegurar el despliegue y cumplimiento en Applus+ de nuestros principios éticos, y a través de nuestra cadena de suministro, **como nuestro Código ético y su formación anual.**
- Reconocimientos en **ESG** de agencias externas: **MSCI ESG Ratings (AA), Gaia Rating (71/100), the CDP (B)** la inclusión en **FTSE4GoodIBEX** además de un nuevo reconocimiento por parte de **Sustainalytics** que nos ha asignado una valoración de "riesgo bajo".

En 2021 estos avances demuestran los sólidos principios de nuestra gestión para incorporar las prácticas ESG en los servicios y operaciones del Grupo Applus+. De hecho, este enfoque directamente sostiene e impulsa nuestro modelo de negocio de alto rendimiento dirigido a crear valor para todos nuestros grupos de interés, en cualquier lugar donde operemos.

Gracias a los esfuerzos de los profesionales del Grupo, bajo el liderazgo efectivo del Grupo, para desarrollar mejores servicios más sostenibles en las condiciones más difíciles en 2021, y con la confianza de nuestros clientes y la colaboración de nuestros *partners*, estamos seguros de que nuestra compañía se encuentra bien posicionada para aprovechar al máximo las oportunidades en los nuevos negocios emergentes y el nuevo entorno económico.

03. NUESTRA COMPAÑÍA

Hitos

|  |  |  |  |
|--|---|---|--|
| ECONÓMICOS/NEGOCIO | ENVIRONMENT | SOCIAL | GOVERNANCE |
| <p>14% Incremento de los ingresos</p> <p>4 adquisiciones en el sector de renovables e industrias de mayor valor añadido</p> <p>47 nuevas patentes</p> | <p>ADHESIÓN SBTi Desarrollo de objetivos a medio plazo de reducción de emisiones para limitar el aumento de temperatura global a 1,5°C, y compañía <i>net zero</i> en 2050</p> <p>22% Energía total consumida que procede de fuentes renovables</p> <p>9% reducción de nuestras emisiones GEI por empleado</p> | <p>74% empleados comprometidos con la compañía, 25% más que la encuesta anterior</p> <p>>60% plantilla representada en los Consejos de Diversidad e Igualdad</p> <p>15 reconocimientos a nuestra gestión de recursos humanos</p> <p>20% reducción de la tasa de accidentes registrables desde el año base (2017)</p> | <p>40% mujeres en el Consejo de Administración</p> <p>100% empleados formados y comprometidos con el Código Ético</p> <p>ÍNDICES ESG mantenimiento y mejora en nuestras calificaciones ESG. Nuevo reconocimiento, Sustainalytics, con calificación de riesgo bajo</p> <p>OBJETIVOS ESG Vinculados a remuneración</p> |

ESG. Del inglés Environment, Social and Governance

Modelo de negocio y creación de valor

GRI 102-11 GRI 102-16 GRI 103-2

| | NUESTROS INPUTS | NUESTRO MODELO DE NEGOCIO | NUESTROS OUTPUTS | NUESTROS VALORES PARA LA SOCIEDAD |
|-------------|---|--|--|---|
| Económicos | Activos totales 2.306,5M€ Flujo de efectivo ajustado de 226,2 M€ en 2020 | Nuestra misión es ayudar a la sociedad a mitigar los riesgos evaluando la calidad y seguridad de productos, activos y operaciones. Aspiramos a ser líderes en nuestros mercados escogidos dando a nuestros clientes las mejores soluciones técnicas y servicios. | 1.776,7M€ de ingresos totales 175,2M€ de resultado operativo ajustado 177,5M€ de flujo de efectivo ajustado de las operaciones 82M€ en adquisiciones 21,5M€ distribuidos a los accionistas | Somos una compañía solvente que ofrece confianza a nuestros grupos de interés. |
| De negocio | +750 oficinas y laboratorios 60,3M€ CAPEX +44.000 proveedores | Nuestros valores son: integridad, transparencia, imparcialidad independencia y responsabilidad. | 313.380 horas invertidas en innovación 146 patentes +80% de las Operaciones acreditadas o certificadas por un tercero | Nuestros proyectos contribuyen al avance tecnológico, la protección ambiental y el desarrollo social en muchos países. |
| Environment | 901.978 GJ de energía consumida, 22% procedente de fuentes renovables 1.092.500ML agua consumidos Compromiso SBTi |  | Intensidad de emisiones GEI de 2,21 t CO2 eq/empleador 23% de reducción de emisiones con respecto al año 2019 | Estamos comprometidos con la reducción de impactos ambientales, la transición energética y la lucha contra el cambio climático. |
| Social | 25.278 empleados 11 Reglas de Oro de Seguridad y Salud | | 23 horas de formación/empleador 86% de empleados son personal local 20% reducción de la tasa de accidentes con respecto al año 2017 65.685€ donaciones | Tenemos un firme compromiso con la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades. Apoyamos a grupos desfavorecidos en todo el mundo a través de distintas iniciativas. |
| Governance | 10 consejeros 70% consejeros independientes 40% mujeres consejeras | | 100% empleados formados en Código ético 93% cumplimiento recomendaciones de la CNMV | Nos adherimos a la Declaración de líderes empresariales promovida por la ONU para renovar la cooperación internacional, reforzar la seguridad y la paz, los derechos humanos y el desarrollo, y alcanzar los ODS. |
| | | |  | |



Enfoque de sostenibilidad

GRI 102-11

CONTEXTO EMPRESARIAL

El sector TIC ha experimentado un **importante impulso en 2021** debido a las tendencias globales que se prevé se mantendrán en 2022.

Applus+ identificado las tres **megatendencias** que más influyen en nuestro sector a nivel mundial, y que suponen nuevos retos y oportunidades para desarrollar nuestro negocio a corto, medio y largo plazo. En consecuencia, Applus+ ha formulado su estrategia para los próximos años en línea con estas tendencias:

| 1. | | 2. | | 3. | |
|-----------------------|---|-----------------|--|---------------|--|
| Transición energética | | Electrificación | | Conectividad | |
| 2-3x | Incremento en inversión en renovables hasta 500-750bn\$ p.a. (1) | 100bn\$ | Inversión en electrificación del sector de la movilidad desde 2020 (5) | 5,5-12,6trn\$ | Valor económico a nivel global debido al Internet de las Cosas para 2030 (9) |
| ~2,2trn\$ | Media anual de inversión y financiación en energías limpias 2026-30 (2) | ~33% | CAGR 2020-2025 en ventas globales de vehículo eléctrico (6) | 10,5trn\$ | Costes anuales globales debidos a ciberdelitos para 2025 (10) |
| 300bn\$ | Inversiones totales en hidrógeno para 2030 (3) | ~75% | Cuota de mercado de vehículo eléctrico en Europa (BEV, PHEV y FCEV) como % del total para 2030 (7) | ~24% | CAGR 2018-2023 en ingresos por plataformas que adaptan los dispositivos al Internet de las Cosas y Tecnologías de la Información (9) |
| 6x | Incremento Inversiones totales en hidrógeno en 2025 (4) | 20x | Incremento de la capacidad de producción de baterías en Europa para 2030 (8) | ~37% | CAGR 2020-30 de aplicaciones prácticas del Internet de las Cosas en vehículos autónomos (9) |

(1) BP Energy Outlook 2020, Wind and Solar Investment 2020-50 under Rapid and Net Zero scenarios. (2) International Energy Agency, Announced Pledges by 2050 scenario. (3) Hydrogen Council, assumes all announced projects come to fruition. (4) Hydrogen Council, includes Hydrogen Council Members only. (5) McKinsey as of September 2021, includes investments in companies and start-ups working on electrifying mobility, connecting vehicles, and autonomous driving technology. (6) International Energy Association Stated Policies Scenario. (7) McKinsey, expectation under the most likely accelerated scenario. (8) McKinsey, based on announced buildup plans. (9) McKinsey. (10) Cybersecurity Ventures.

Estas megatendencias se ven potenciadas con los aspectos que definen el largo plazo del sector TIC: el incremento de las exigencias de regulación, la complejidad en las operaciones en un contexto cada vez más globalizado y la externalización para facilitar que los clientes se focalicen en los aspectos claves de sus negocios.

El Grupo Applus+ afronta estos desafíos adaptando su **estrategia de negocio** y asignando los recursos personales y materiales necesarios para **orientar nuestros servicios a las necesidades globales**. Somos conscientes del potencial humano y empresarial que tenemos para contribuir a la transición que la sociedad está reclamando.

GESTIÓN FINANCIERA

GRI 207-1 GRI 207-2

En Applus+ estamos comprometidos en **mantener un desempeño económico** a lo largo del tiempo que proporcione beneficios a nuestros **accionistas**, estabilidad a nuestros **empleados** y contribuya a la **sociedad** a través, entre otras cosas, de la mejora del conocimiento fruto de la innovación, la seguridad de productos e infraestructuras o del pago de impuestos.

La responsabilidad de la **gestión de los resultados económicos** del Grupo Applus+ recae en el Consejo de Administración, el Chief Executive Officer (CEO), el Chief Financial Officer (CFO) y los vicepresidentes de las divisiones.

A través de las reuniones periódicas del **Comité Ejecutivo**, se analiza la información y los resultados económicos de las divisiones, así como el grado de cumplimiento del plan estratégico del Grupo.

Apostamos claramente por **mantener informados a todos los grupos de interés** de nuestros resultados económicos, así como de todos los hechos relevantes acontecidos. Hemos implementado todas las medidas a nuestro alcance para garantizar que la **información financiera sea fiable y de calidad**.

Applus+ elabora sus **estados financieros consolidados** de acuerdo con las **Normas Internacionales de Información Financiera** aprobadas por la Unión Europea (IFRS-EU), y de conformidad con el Reglamento CE 1606/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo.

El Grupo cuenta con un **Manual IFRS** con el objetivo de aplicar los principios y normas contables, así como sus criterios de valoración, de modo homogéneo en todas nuestras compañías. Asimismo, también existe un **paquete de reporting único** con un sistema de cuentas homogéneo aplicable a todas ellas.

Además, hemos diseñado y desarrollado un **Sistema de control interno sobre la información financiera (SCIIF)**, para garantizar la calidad y la fiabilidad de la información publicada. Es el **Consejo de Administración** delegando en la **Comisión de Auditoría** quien tiene la **responsabilidad** final sobre la existencia y mantenimiento del **SCIIF**. El modelo implantado por el Grupo Applus+ se describe en detalle en el apartado F del **Informe anual de gobierno corporativo**. En este sentido, solicitamos voluntariamente al auditor externo que compruebe la correcta implantación del **SCIIF**, constatando su **cumplimiento** desde que la compañía empezó a cotizar en bolsa en 2014.

En línea con la estrategia de negocio y valores del Grupo Applus+, apostamos por mejorar los mecanismos de control y aplicar las mejores prácticas en materia de **gobernanza fiscal** que nos permitan asegurar el **cumplimiento responsable de las leyes fiscales** vigentes en todas las geografías donde operamos.

ENFOQUE AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO (ESG)

GRI 102-16

En Applus+ creemos que nuestra responsabilidad empresarial va más allá del rendimiento financiero de nuestros servicios.

Somos conscientes del potencial de nuestra actividad para generar valor para nuestros clientes, nuestros empleados, las comunidades en las que operamos y el planeta en su conjunto, y estamos firmemente comprometidos en aportar a la sociedad lo mejor de nosotros mismos.

Este compromiso se define en nuestra **Política de ESG**, que se fundamenta en nuestros principios básicos, se implementa en todas las regiones y divisiones del Grupo y nos permite gestionar mejor los riesgos no financieros en un marco de doble materialidad.

Desplegamos esta Política mediante **líneas de acción** relacionadas con cada uno de los **cinco pilares** que la sustentan, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

NUESTROS EMPLEADOS



- Fomentamos condiciones de trabajo adecuadas basadas en programas de Seguridad y Salud Laboral efectivos, principios de no discriminación y Derechos Humanos y Laborales.
- Procuramos un entorno justo y competitivo que permita generar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a la vez que retenga y atraiga profesionales de talento.
- Fomentamos la diversidad entre nuestros empleados basándonos en la Política Global Antidiscriminación y la Política de Diversidad e Igualdad.

- Formamos a nuestros profesionales para mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades.
- Trabajamos para hacer crecer su nivel de satisfacción y compromiso.

GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA EMPRESARIAL



- Nos regimos por normas corporativas, políticas y procesos que definen nuestro modelo de gobierno corporativo.
- Velamos por el cumplimiento de nuestro modelo de gobierno corporativo a través de nuestro Consejo de Administración, Comisión ESG y Chief Compliance Officer.
- Aseguramos la difusión de nuestro Código Ético y promovemos su observancia a través de nuestras divisiones, socios y proveedores.
- Gestionamos los riesgos internos con políticas en áreas como anticorrupción y otras para prevenir malas prácticas, y las monitorizamos a través de nuestro departamento de Auditoría Interna.

COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



- Trabajamos para proporcionar a nuestros grupos de interés los mejores resultados operando de forma ética y responsable.
- Fomentamos una comunicación cercana con nuestros clientes que nos permita comprender y prever sus necesidades y cumplir con sus expectativas.
- Desarrollamos una estrategia de relación con inversores transparente, gestionando sus expectativas y proporcionando un diálogo bidireccional sobre sus inquietudes.
- Impulsamos alianzas que permitan crear sinergias para amplificar nuestro desempeño financiero y no financiero. Transmitimos nuestros principios a nuestra cadena de suministro.
- Formamos parte de las comunidades locales en todos los países donde desempeñamos nuestros servicios, impulsando su desarrollo y colaborando para mejorar sus oportunidades.
- Trabajamos para mejorar los canales de comunicación para proporcionar respuestas rápidas y efectivas a todos nuestros grupos de interés.

INNOVACIÓN



- Fomentamos la innovación mediante la incorporación de los principios de ESG a los conocimientos técnicos de nuestros empleados y a los servicios que desarrollamos.
- Creamos un entorno de trabajo que fomenta la innovación, incorporando la digitalización como parte inherente en cualquier desarrollo nuevo, aportando los recursos necesarios.
- Integramos programas de innovación en las diferentes unidades de negocio, estimulando y organizando iniciativas para promover el pensamiento innovador entre nuestros empleados.

DESEMPEÑO SOSTENIBLE



- Estamos implicados en la preservación de nuestro entorno y firmemente comprometidos en la lucha contra el cambio climático.
- Aplicamos políticas y procedimientos para gestionar nuestras operaciones basándonos en la prevención de posibles impactos ambientales.
- Definimos exhaustivos controles para garantizar el cumplimiento de las leyes ambientales que nos aplican en todos los países donde operamos.
- Desarrollamos servicios innovadores que ayudan a reducir los potenciales impactos ambientales de nuestros clientes en todo el mundo.

ALIANZAS ESG

GRI 102-12 GRI 102-13

Somos conscientes de que, a través de la colaboración con entidades y la participación en diversas iniciativas, podemos llevar más lejos nuestro compromiso ESG.

| INSTITUCIÓN/ PROGRAMA | OBJETIVO | POSICIÓN DE Applus+ |
|--|--|--|
| Pacto Mundial de las Naciones Unidas | Iniciativa que persigue alinear las estrategias de las organizaciones con 10 principios universales, relativos a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción | Firmante |
| FORÉTICA | Asociación líder en ESG enfocada a negocios y profesionales en España y Latinoamérica, en la certificación de sus esquemas. | Colaborador |
| Fundación ADCOR | Organización sin ánimo de lucro que apoya la igualdad de oportunidades laborales para gente con capacidades diversas en A Coruña. | Patrocinador |
| Red de empresas inclusivas | Iniciativa del Gobierno de Andorra para la incorporación laboral de personas con discapacidad. | Miembro desde 2021 |
| Fundación Prodis, Síndrome de Down, Aura, Fademga, Asindown, Aspanri, Corporación Matamoros de Colombia y ONCE | Fundaciones y asociaciones para impulsar el talento con capacidades diversas. | Colaborador |
| Port talento e Incorpora | Plataformas de empleo de trabajadores con capacidades diversas para incorporarlos a las empresas. | Colaborador |
| Programa Sin Límites | Iniciativa para incorporar personas con discapacidad intelectual. | Colaborador |
| Chárter de Diversidad de la Comisión Europea | Carta europea de principios que firman las organizaciones para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. | Miembro (renovación 2021-2023) |
| "Más mujeres, mejores empresas" | Iniciativa del Ministerio de la Presidencia de España para favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico. | Participante en el Programa Promociona en 2021 |
| Principios de Empoderamiento de las Mujeres definidos por las Naciones Unidas | Iniciativa que tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades, la integración y la no discriminación dentro de una organización. | Estamos adoptando los principios |

| | |
|--|--|
| <p>CASO PRÁCTICO: IMPULSO A NUESTRAS CALIFICACIONES ESG</p> |  <p>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</p> |
| <p>Este año el desempeño del Grupo Applus+ en ESG ha recibido un gran impulso a través de un nuevo reconocimiento. Sustainalytics ha calificado en 15,6 el nivel de riesgo ESG de Applus+, lo que sitúa a nuestra Compañía en el grupo de empresas de «riesgo bajo». De todas las empresas analizadas en el mundo, hemos quedado entre el 11% con mejor valoración. Además, hemos mejorado la valoración de MSCI de 6,2 a 6,7 manteniendo la calificación AA junto a otros reconocimientos como la calificación B en CDP, por encima de la media del sector o la calificación Gaia Rating, con una valoración de 71 sobre 100, que nos coloca en el 20% de las empresas mejor valoradas por Gaia Rating, por superar la calificación de 70 sobre 100.</p> <p>Estas calificaciones, así como el resto que hemos conseguido en el ámbito ESG, nos animan a seguir mejorando</p> | |



Plan estratégico 2022-2024

GRI 102-16

Definimos la nueva estrategia en el marco de una gestión empresarial responsable y sostenible que contribuye a la sociedad.

La estrategia se construye sobre tres pilares:

| 1. | 2. | 3. |
|---|---|---|
| Liderazgo | Innovación y tecnología | Partner de confianza |
| Buscamos ser líderes en nuestros mercados clave, lo cual es crítico en nuestro sector. Esto nos aporta capacidad de inversión y alcance regional y global que atrae al mejor talento y respalda la reputación y confianza que poseemos. Proporcionamos servicios en tareas críticas para los clientes que quieren trabajar únicamente con las empresas más fiables. | Debemos ser capaces de ofrecer siempre las mejores soluciones técnicas a nuestros clientes buscando formas de mejorar la precisión e información, reducir los tiempos de baja actividad y los costes y mejorar la seguridad del proceso de ensayo. Este pilar sostiene nuestra posición de liderazgo. | Nuestros clientes deben poder confiar en nosotros en el ámbito de la calidad, la evaluación técnica y la reducción del riesgo en sus operaciones. Por ello, la integridad es crucial para nuestro negocio, sosteniendo la capacidad para aportar constantemente valor al cliente junto con un buen servicio. Estos aspectos de confianza en el servicio han ayudado al Grupo a construir y mantener relaciones a largo plazo con nuestros clientes. |



Estos tres pilares, unidos a las **prácticas de responsabilidad ambiental, social y de buen gobierno (ESG) que lideran el mercado** y que alinean nuestros servicios a las megatendencias de sostenibilidad, fortalecerán las relaciones a largo plazo con nuestros clientes y generarán buenos resultados financieros y una creación de valor sostenible.

NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO TRIENAL 2022-2024

Con fecha 30 de noviembre de 2021 se comunicó al mercado un nuevo plan estratégico para los próximos tres años, que incluía objetivos financieros. Los objetivos fijados en el anterior plan estratégico comunicado al mercado para el periodo 2018-2020, se consiguieron ampliamente durante los dos primeros años y se cumplieron en el 2020 hasta el primer trimestre, momento en el cual se dio el impacto del COVID-19.

El principal objetivo de este nuevo plan es la "Puesta en valor del Grupo" en beneficio de nuestros accionistas y otros grupos de interés. El Grupo ha logrado avances importantes durante los últimos 12 meses en la mejora de nuestra cartera de servicios hacia mercados de mayor crecimiento y, al mismo tiempo, emprendiendo acciones para mitigar aún más los riesgos del negocio.

Los principios clave del Plan son:



Hacia mercados de mayor crecimiento
y margen con menores riesgos



Transición energética,
Electrificación, Conectividad



Objetivos en 2024 vinculados a
remuneración a partir de 2022



Inversión continua en crecimiento
orgánico e inorgánico.
Distribución de dividendos y recompra
de acciones

El principal objetivo del plan se centra en el incremento del retorno para nuestros accionistas basándonos en el potencial de nuestros tres pilares estratégicos, así como a través de la evolución de nuestra cartera de servicios hacia mercados de mayor crecimiento y margen y con menores riesgos, combinando la gestión activa de la cartera y un crecimiento acelerado en segmentos atractivos, que se alinean con las megatendencias globales de transición energética, electrificación y conectividad. El creciente incremento de la regulación, la complejidad de los servicios y los niveles de externalización hacia proveedores especializados como Applus+, impulsan el crecimiento en los mercados de ensayo, inspección y certificación. La vinculación de los objetivos ESG a la remuneración de los directivos asegura el compromiso del Grupo para la consecución de los mismos en beneficio del Grupo y de todos los grupos de interés. El retorno a los accionistas se potenciará a través de estas acciones, incluyendo la distribución anual de dividendos y un plan de recompra de acciones.

La megatendencia global de transición energética está impulsando muchos segmentos de la cartera de servicios de Applus+ desde el crecimiento en ensayo e inspección necesario en el sector de renovables e infraestructuras hasta el ensayo e inspección de vehículos verdes. La electrificación y conectividad son también potentes impulsores de todos los elementos eléctricos, desde el transporte de personas y las baterías, hasta los riesgos de ciberseguridad que derivan de ellos. Las cuatro divisiones del Grupo Applus+ cuentan con porcentajes significativos de sus negocios alineados con estas megatendencias y el marketing, los recursos y la inversión se dirigen a estas áreas potencialmente más beneficiosas.

La gestión activa de la cartera de servicios incluye un objetivo, para el periodo del plan 2022-2024, de adquisición de nuevas compañías de entre 300-400 millones de euros (parcialmente financiado con la desinversión de determinados negocios). Esto resultará en un negocio más valioso y equilibrado.

NUEVOS OBJETIVO FINANCIEROS

Los objetivos financieros para los próximos tres años que derivan del plan estratégico son:

| | |
|---|--|
|  <p>OBJETIVOS FINANCIEROS</p> | Crecimiento de los ingresos alrededor del 10% ¹ CAGR ² 2021-2024 <ul style="list-style-type: none"> • Orgánico³ de alrededor del 6-8% • Adquisiciones |
| | Mejora del margen del resultado operativo ajustado ⁴ hasta alcanzar el 12% ⁵ |
| | Crecimiento del beneficio por acción ajustado ⁴ del 13% CAGR ² 2021-2024 antes de la recompra de acciones |
| | Ratio de conversión de caja promedio por encima del 70% |
| | Retorno sobre el capital invertido en 2024 superior al 12% |

1. Excluyendo operaciones discontinuadas
2. Tasa de crecimiento anual compuesto
3. Orgánico a tipos de cambio constantes
4. Ajustados por Otros Resultados, la amortización de los intangibles de las adquisiciones y deterioros
5. Excluyendo la depreciación acelerada de la división de IDIADA (~80 bps en 2024)
6. Excluyendo el impacto de la NIIF 16

NUEVA POLÍTICA DE ASIGNACIÓN DE CAPITAL

El objetivo de la asignación de capital es optimizar el retorno para los accionistas manteniendo una fuerte generación de flujo de efectivo y siguiendo una estrategia de asignación de capital de valor añadido que incluye:



Continuar con las adquisiciones (300-400 millones de euros en el periodo de tres años, parcialmente financiado con la desinversión de determinados negocios)



Continuar invirtiendo para el crecimiento del negocio orgánico³



Distribución de dividendos de por lo menos el 20% del resultado neto ajustado⁶



Ratio de endeudamiento financiero⁵ (Deuda Neta/ EBITDA) por debajo de 3,0x



Objetivo del 5% de recompra de acciones en 2022

Metas de sostenibilidad

GRI 103-2 GRI 103-3

Los resultados obtenidos en 2021 avalan nuestro desempeño en ESG, superando con éxito la mayoría de las metas definidas para este año.

| OBJETIVO ESG | Objetivo 2021 | |
|---|---------------|--------|
| Gobierno corporativo y ética empresarial | | |
| Mantener los principios de buen gobierno y operar ética y responsablemente para proporcionar a nuestros grupos de interés los mejores resultados | | |
| % Cumplimiento con las recomendaciones aplicables de CNMV | ≥85% | 93% |
| % Empleados formados en Código Ético (inducción y renovación anual) y firma del compromiso con el Código Ético | ≥98% | 100% |
| Nuestros empleados Atraer una plantilla diversa, comprometida y con talento, proporcionando un lugar de trabajo seguro y saludable bajo la visión del Grupo de cero accidentes | | |
| Ratio de rotación voluntaria | ≤12% | 11,03% |
| Ratio de promoción interna de vacantes en puestos de gestión | ≥75% | 73,2% |
| % Empleados cubiertos por Consejos para promover la diversidad e igualdad | ≥50% | >60% |
| Ratio de empleo local | ≥86% | 86% |
| Ratio de personas con capacidades diversas en la plantilla de Applus+ | ≥1,7% | 1,11% |
| Accidentes mortales | 0 | 0 |
| Frecuencia del total de casos registrables (reducción del 26% desde el 2017) | ≤0,95 | 1,02 |
| Medio Ambiente Minimizar nuestra huella ambiental, fomentar la resiliencia frente a los impactos relativos al cambio climático, y reducir los impactos ambientales de las operaciones de nuestros clientes a través de los servicios que ofrecemos | | |
| % Energía de fuentes renovables en el consumo de electricidad y reducir los impactos ambientales de las operaciones de nuestros clientes a través de los servicios que ofrecemos | ≥20% | 70% |
| % Reducción del ratio de intensidad de emisiones por empleado (Alcances 1 y 2) en relación al 2019 | ≥7% | 9% |

Tras la experiencia de este primer año, hemos decidido definir objetivos vinculados al nuevo plan estratégico, reduciendo el número de los mismos para enfocarnos en los aspectos más relevantes para la compañía. Al mismo tiempo, hemos incorporado estos objetivos a nuestro esquema retributivo, de forma que el nivel de compromiso ESG (Environment, Social and Governance) sea extensivo a toda la organización.

| | VISIÓN | METAS 2024 |
|--------------------|--|---|
| ENVIRONMENT | Contribuir al medio ambiente mejorando tanto nosotros como nuestros clientes y mitigar el impacto negativo del cambio climático en nuestro negocio. | Reducción del 30% de las emisiones de Alcance 1 y 2 en relación a los resultados del 2019 Ser neutros en carbono en Alcance 1 y 2 en 2023 Plan para ser net zero en 2050 según SBTi |
| SOCIAL | Atraer personas diversas, comprometidas y con talento, y capacitarlas para alcanzar su máximo potencial en un entorno de trabajo seguro y satisfactorio. | > 40% de puestos de gestión y puestos en Servicios Corporativos del Grupo cubiertos por mujeres Reducción del 10% del indicador de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido |
| GOVERNANCE | Respetar nuestros principios de buen gobierno y operar ética y responsablemente, con la mayor integridad que nuestros grupos de interés esperan y merecen. | > 90% de cumplimiento con las recomendaciones aplicables de la CNMV > 98% de profesionales que completan el curso y firman el compromiso con el Código Ético |

| | | |
|------------------------|--|--|
| RECONOCIMIENTOS | <ul style="list-style-type: none"> • Índice MSCI ESG (AA) • CDP (B) – Por encima de la media y en la categoría de "Gestión" • Sustainalytics – 15,6 Riesgo bajo | <ul style="list-style-type: none"> • Gaia (71/100) – Quintil superior de su categoría • FTSE4Good IBEX - Inclusión |
|------------------------|--|--|

Adquisiciones y diversificación

En Applus+ continuamos con nuestra estrategia de crecimiento orientada a diversificar nuestros servicios hacia sectores más sostenibles (renovables e infraestructuras) y de mayor valor añadido, y hacer posible la transición hacia un modelo de desarrollo que dé respuesta a los desafíos que representa el cambio climático.

Marzo



Incorporamos **Inecosa y Adícora**, dos filiales del Grupo Iberdrola, a nuestra División Energy & Industry en España.

Estas compañías ofrecen servicios de ingeniería y consultoría centrados en la generación, transmisión y distribución de electricidad, y desarrollan grandes proyectos de construcción, tanto industriales como civiles.

Con esta adquisición, aumentamos nuestras capacidades en el **sector de las energías renovables**.

IMA Dresden es un laboratorio independiente europeo de ensayos estructurales y de materiales para desarrollo de producto, ubicado en Dresde (Alemania).

Con la incorporación de IMA Dresden a nuestra División de Laboratories, complementamos nuestra oferta de servicios para ayudar a nuestros clientes industriales **en la evolución de los sistemas de transporte hacia modelos más eficientes y sostenibles**.

Mayo



Enertis es una compañía española que opera en los sectores de energía solar fotovoltaica y almacenamiento energético, con presencia en España, Estados Unidos y Latinoamérica.

Incorporándose a nuestra División Energy & Industry, esta adquisición supone un refuerzo importante en los servicios de Applus+ dirigidos al **sector de energías renovables**.

Julio



El **Área de Instrumentación y Laboratorio de Metrología** de la empresa **Mipel, S.A.**, ubicado en Leganés (Madrid), se integra en nuestra División Laboratories.

Octubre



Esta adquisición se engloba dentro del plan estratégico de desarrollo del área de Metrología de Applus+ y nos permite ofrecer una gama más amplia de servicios en el **sector de la metrología** en España.

Viviendo con el COVID-19

En 2021, la pandemia ha seguido condicionando nuestras vidas y nuestras actividades empresariales. En Appplus+ hemos seguido implementando medidas alineadas con nuestra estrategia de negocio y compromiso ESG, centrando nuestros esfuerzos en tres ejes de actuación:

- proteger la salud de nuestros empleados
- adaptar nuestras actividades y servicios
- aportar el máximo apoyo a la sociedad

Proteger la salud de nuestros empleados

- Directrices corporativas y protocolos de seguridad definidas en función de la situación de la pandemia en cada momento.
- Planes de acción para la prevención y control del riesgo de contagio en nuestro entorno laboral, siguiendo las directrices y protocolos.
- Seguimiento y monitorización del impacto de la pandemia a través del reporte de casos en nuestra herramienta Governance Risk Compliance (GRC).
- Formación específica como herramienta fundamental para evitar la transmisión del virus durante el desarrollo de nuestras actividades.
- Limitaciones a la realización de viajes en línea con la situación de la pandemia en cada geografía.
- Flexibilización del trabajo desde casa para facilitar la conciliación, especialmente durante los momentos más críticos de la pandemia.
- Campañas periódicas de Test de Diagnóstico rápido de COVID-19 en el Centro Tecnológico de Bellaterra (España) y en el de la División IDIADA.



Adaptar nuestras actividades y servicios

- Hemos seguido impulsando la transformación digital para revolucionar la forma en que desempeñamos nuestros servicios y nos relacionamos con nuestros clientes.
- Seguimos desarrollando soluciones remotas, como inspecciones con drones, vehículos robotizados y otros dispositivos automatizados que incorporan cámaras y sensores adaptados a los elementos e infraestructuras a inspeccionar.
- Como entidad de certificación y ensayos, la División Laboratories ofrece servicios de homologación de mascarillas higiénicas. Este año nos hemos adaptado a los nuevos requerimientos para estas mascarillas del Gobierno Español (Orden-CSM-115-2021).



Aportar el máximo apoyo a la sociedad

- Proporcionamos apoyo en distintos países a los colectivos que han sufrido de forma más grave las consecuencias de la pandemia. Como ejemplo, en Costa Rica:
 - El programa de voluntariado de Applus+ ha repartido alimentos a familias vulnerables.
 - A través del proyecto "Remanga2", se instalaron lavamanos y estaciones de desinfección en escuelas para poder reabrir sus puertas con protocolos que garantizaran la seguridad sanitaria de los alumnos.



Compromiso con los grupos de interés y materialidad

GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 102-44 GRI 102-47 GRI 102-49 GRI 103-1 GRI 203-2 GRI 207-2

MODELO DE RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Somos conscientes de la importancia que tienen nuestros grupos de interés en el desarrollo de nuestro negocio. Sus **necesidades y expectativas** son una prioridad al definir y desplegar nuestra estrategia empresarial, por lo que mantenemos con ellos un **diálogo fluido** basado en la confianza, y **rendimos cuentas con transparencia** para que conozcan puntualmente los resultados de nuestro desempeño.

Definimos tres niveles de relación de mayor a menor importancia para Applus+: **nivel 1**, **nivel 2** y **nivel 3**.



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

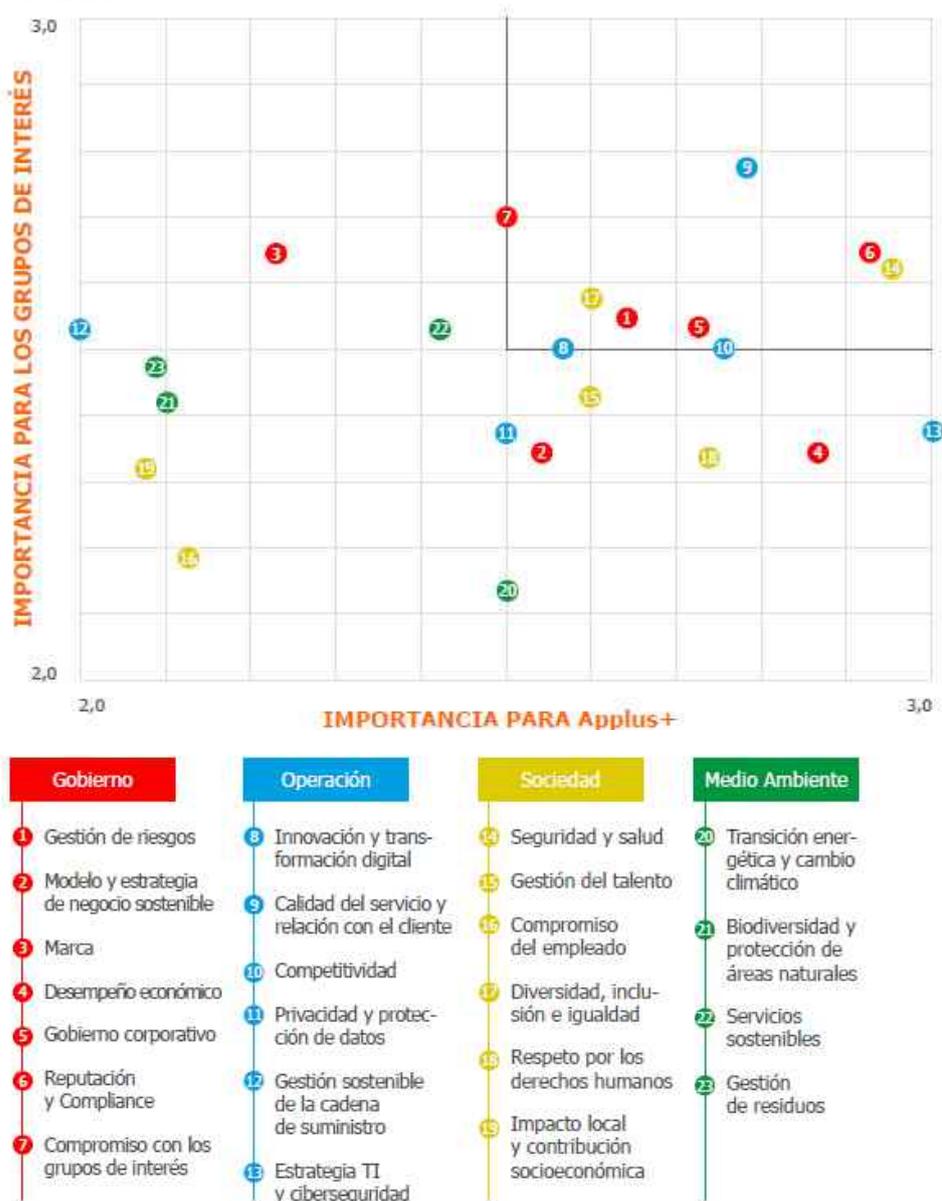
En 2021, implementamos una metodología objetiva para conocer qué **temas** concretos son considerados **más relevantes** por nuestros grupos de interés.

1. Identificación de temas relevantes: Mediante análisis de contexto y comparación con competidores del sector TIC y otras empresas de sectores relevantes.

Hemos identificado **23 temas** organizados en cuatro áreas: **Gobierno, operación, sociedad y medio ambiente**.

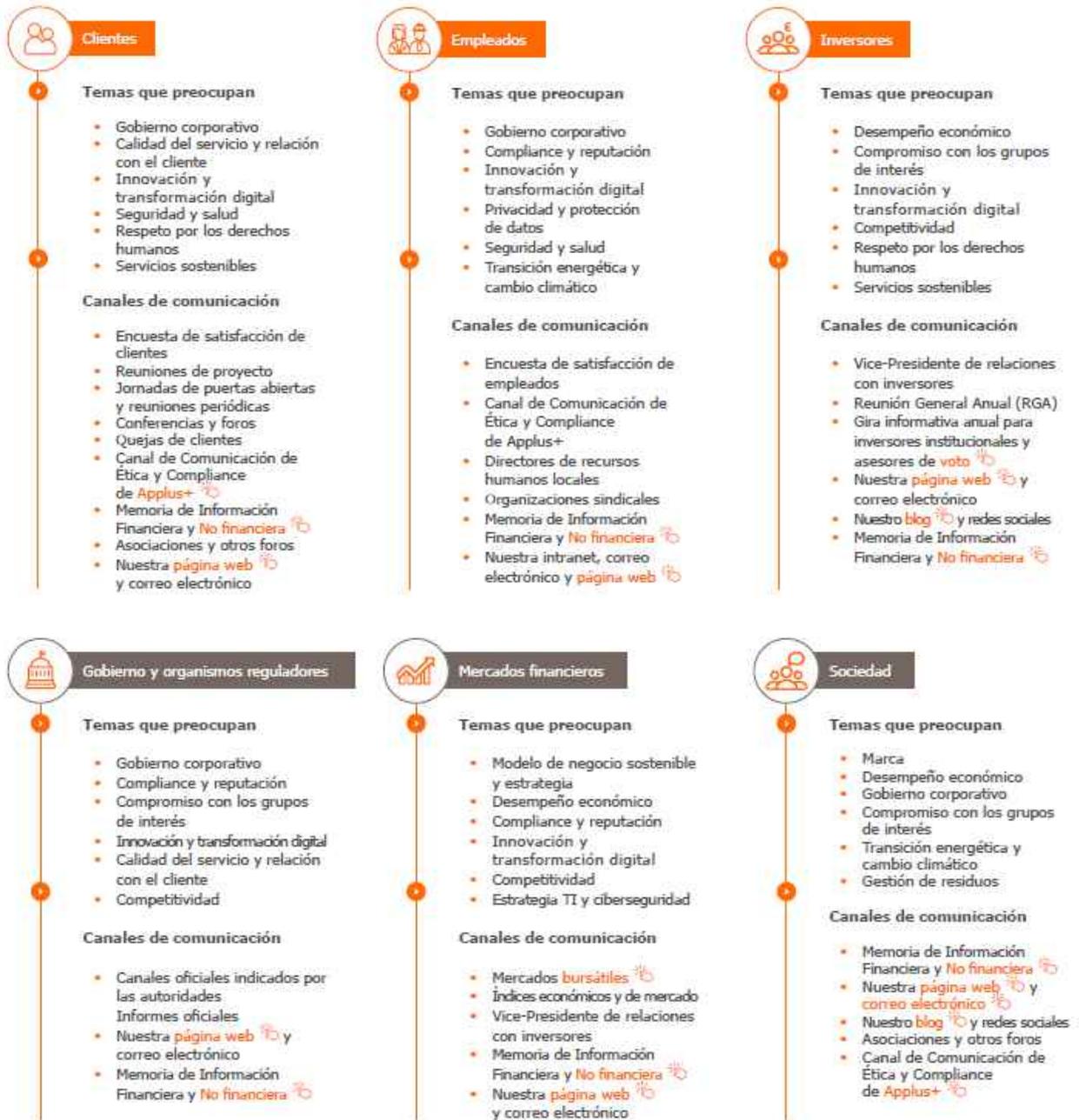
2. Mediante encuesta a los directores de la compañía (funciones divisionales y corporativas) y responsables regionales de todas las áreas geográficas, evaluamos cada tema según su importancia considerando, tanto el punto de vista de Applus+, como el punto de vista de las principales partes interesadas.

3. Los resultados de las encuestas dan lugar a la nueva **Matriz de Materialidad** que sintetiza la importancia de los temas materiales para Applus+, frente a la importancia para nuestros grupos de interés.



DIÁLOGO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Identificamos los principales **temas de preocupación** seleccionando los seis temas con mayor puntuación por grupo de interés. Para dar la mejor respuesta en relación con dichos temas, les proporcionamos canales de comunicación específicos.





EVALUACIÓN DE IMPACTOS

GRI 203-2

Nuestras actividades generan impactos en las distintas geografías en las que operamos. Estos impactos, que en muchos casos son positivos, están vinculados a los temas analizados en el análisis de materialidad.

Para analizar los **IMPACTOS DIRECTOS** de nuestras actividades, consideramos los **11 temas materiales**. La metodología empleada se basa en la utilización de **indicadores de desempeño** relativos a cada tema material. Cada tema se pondera de 0% a 100% utilizando los siguientes criterios:

- Priorización de temas materiales por parte de los grupos de interés.
- Priorización de temas materiales por parte del Grupo Applus+.

Los **indicadores** utilizados son los siguientes:

| TEMA | INDICADORES |
|--|--|
| Gestión de riesgos | Sistema de gestión de riesgos, que integra cuestiones económicas, sociales y ambientales. |
| Gobierno corporativo | Normas que rigen el comportamiento |
| Reputación y Compliance | Cumplimiento y compromiso con el código ético |
| Compromiso con los grupos de interés | Comunicación bidireccional eficaz con los grupos de interés. |
| Innovación y transformación digital | Horas dedicadas a innovación, patentes. |
| Calidad del servicio y relación con el cliente | Clientes a medio y largo plazo. |
| Competitividad | Posición en los mercados en los que decidimos operar |
| Seguridad y salud | Ratio de accidentes, horas dedicadas a formar en Seguridad y Salud |
| Diversidad, inclusión e igualdad | Programas de integración laboral, número de mujeres/hombres en el Grupo y en puestos de Dirección. |

En primer lugar, cada valor obtenido para **cada tema material se pondera** según su importancia para Appplus+ y los grupos de interés. Se consideran las expectativas de los grupos de interés y el contexto externo como parte del proceso de evaluación.

Por último, se obtiene un valor del 1 al 5 para cada indicador asignando **criterios cuantitativos o cualitativos** teniendo en cuenta el **desempeño de nuestra empresa** en el marco definido por las expectativas de los grupos de interés.

Los **principales 5 impactos** son los siguientes:

1. Desempeño económico
2. Innovación y transformación digital
3. Compliance y reputación
4. Competitividad
5. Calidad del servicio y relación con los clientes

Si analizamos la información según los diferentes bloques a los que pertenecen los distintos temas materiales, observamos que las áreas de Gobernanza, Operación y Medio Ambiente son las de **mayor impacto** (valores superiores al 70%), seguidas por el área social con un **impacto medio** (>60%).

Para analizar los **IMPACTOS INDIRECTOS** de nuestras actividades en nuestros principales grupos de interés, nos centramos en los nueve temas que han resultado materiales en el análisis de 2021.

| TEMA | IMPACTO INDIRECTO | Empleados | Clientes | Inversores | Sociedad | Gobiernos y reguladores | Mercados financieros |
|--|---|-----------|----------|------------|----------|-------------------------|----------------------|
| Gestión de riesgos | Nuestra gestión del riesgo nos permite adelantarnos a un contexto cambiante y ser una compañía estable y resiliente . | X | X | X | | | X |
| Gobierno corporativo | Nuestras reglas de comportamiento ético y responsable fomentan una relación basada en la confianza con nuestros grupos de interés. | X | X | X | X | X | X |
| Reputación y Compliance | La integridad y responsabilidad que rigen nuestro comportamiento empresarial, contribuyen a extender estos valores a nuestro entorno. | X | X | X | X | X | X |
| Compromiso con los grupos de interés | El diálogo permanente con nuestros grupos de interés facilita la toma de decisiones considerando todos los puntos de vista . | X | X | X | X | X | |
| Innovación y transformación digital | Nuestro intenso trabajo de innovación impulsa el desarrollo y crecimiento en diferentes campos en más de 70 países. | | X | X | X | | |
| Calidad del servicio y relación con el cliente | Nuestros servicios contribuyen al desarrollo de empresas y sectores industriales en todo el mundo. | | X | X | X | | |
| Competitividad | Somos capaces de incluir en nuestro portfolio de servicios aquellos que aporten mayor valor a nuestros clientes. | | X | | | | |
| Seguridad y salud | Nuestras prácticas en Seguridad y Salud contribuyen a crear una cultura de seguridad entre nuestros trabajadores y nuestros colaboradores. | X | X | | X | X | |
| Diversidad, inclusión e igualdad | Con la aplicación de los principios y prácticas de diversidad, inclusión e igualdad, contribuimos a extender estos valores en muchas comunidades en todo el mundo. | X | X | | X | | |

Gestión de la cadena de suministro

GRI 102-9 GRI 103-2 GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 414-1

Objetividad e independencia en las decisiones de compra, **integridad, transparencia**, así como una actuación **ética y responsable** en las relaciones con nuestros proveedores, son nuestros principios básicos en los procesos de compra.

Nuestro proceso de compra abarca:

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|---|---|---|---|---|
| POLÍTICAS | CONTRATOS | COMUNICACIÓN | TECNOLOGÍA | RIESGOS |
| Definición de las políticas dirigidas a nuestros proveedores, alineadas con los objetivos definidos para la actividad de compras. | La gestión de los contratos corporativos de los proveedores estratégicos para cubrir las necesidades de toda la compañía. | La optimización de los mecanismos de comunicación con nuestros proveedores para el desarrollo constante de nuevas capacidades que tiendan a mejorar su relación calidad-precio. | La implementación tecnológica que nos ayude a reducir tiempos de ciclo y nos proporcione un proceso de compras más eficiente. | La reducción de riesgos y el desarrollo de relaciones exitosas. |

Todos los proveedores del Grupo Applus+ se someten a un **proceso de evaluación objetiva** antes de trabajar con nosotros, que incluye el cumplimiento de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, ética en los negocios y lucha contra la corrupción.

Una vez aprobados, los proveedores deben cumplir con **nuestros compromisos** relativos a nuestro **Código Ético**, nuestra **Política Anticorrupción**, el **Medio Ambiente** y la **Seguridad y Salud**. Nuestro **Departamento de Compras Corporativo** es responsable del proceso de planificación, implementación, evaluación y control de las decisiones estratégicas y operativas de compras.

- Trabaja para asegurar un **óptimo despliegue** de nuestras políticas **en todos los países** donde operamos, supervisando el rendimiento de los equipos responsables de su cumplimiento a nivel divisional/regional/local.
- **Monitoriza** la correcta aplicación de la **Política de Proveedores** a través de la **herramienta QSens**, que proporciona indicadores muy útiles relacionados con cualificación de todos los proveedores del Grupo.

HITOS DESTACABLES EN 2021

Los grandes retos derivados de la coyuntura mundial como consecuencia de la **escasez de materias primas y la crisis energética** en 2021 nos han obligado a buscar alternativas de fuentes de suministro, pero siempre manteniendo los estándares que definen el proceso de compra del Grupo Applus+.

Este año, hemos trabajado en la **optimización de los mecanismos de comunicación** con nuestros proveedores, a través de una mayor digitalización, para transmitir mejor nuestros compromisos relativos a Código Ético, Anticorrupción y Medio Ambiente.

Hemos ampliado el marco de nuestro proceso de cualificación para incorporar aspectos de **ciberseguridad** que garanticen la protección y seguridad de la información a lo largo de toda nuestra cadena de suministro. Asimismo, para asegurar la **protección de nuestros datos**, hemos incorporado preguntas a este respecto en nuestro proceso de cualificación.

Conscientes de la amplitud y diversidad de nuestra cadena de suministro en todo el mundo, en 2021 hemos centrado nuestros esfuerzos en mejorar la gestión de nuestra **cartera de proveedores**, de forma que nuestras necesidades en cuanto a **flexibilidad y agilidad** puedan ser cubiertas, tanto a nivel de negocio como de **Compliance**.

Por este motivo hemos diseñado **un nuevo modelo de gestión de proveedores** basado en nuevas funcionalidades de la plataforma **Ariba**. Este modelo nos permitirá tener una cartera centralizada y única para todo el Grupo, a la que puedan incorporarse nuevos proveedores de una manera sencilla e intuitiva, cumpliendo los criterios definidos en nuestras políticas de compras. El despliegue en todas las compañías del Grupo se está realizando progresivamente; durante este año, el 40% de países cuentan ya con esta nueva herramienta.

En Applus+, estamos firmemente comprometidos con el impulso del desarrollo socioeconómico de los países donde operamos, por lo que seguimos desarrollando una política basada en el **uso preferente de proveedores locales**.

| KPI | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|
| Gasto Total con proveedores (M€) | 539 | 569 |
| % de productos y servicios adquiridos localmente | 95% | 96% |
| Número total de proveedores | 61.325 | 44.113 |
| % de nuevos proveedores estratégicos homologados mediante criterios sociales y ambientales | 100% | 100% |
| % empresa con SAP | 41% | 40% |
| Incidencias relevantes en a gestión de proveedores | | 0 |

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En Applus+ estamos alineados con la **Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas** en su propósito de impulsar que los países y sus sociedades emprendan un camino que mejore la vida de todos, sin dejar a nadie atrás.

Contribuimos a generar un impacto positivo en muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y nos sentimos especialmente comprometidos con nueve de ellos, por ser éstos los más relacionados con nuestras actividades.

3 SALUD Y BIENESTAR

Protegemos la salud y fomentamos el bienestar físico y emocional de nuestros empleados, y contribuimos a la salud de las comunidades donde operamos. En 2021, seguimos aportando nuestros conocimientos y recursos en la lucha contra la pandemia.



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Trabajamos para hacer realidad la igualdad de género en nuestra compañía, desde el Consejo de Administración hasta alcanzar todos los niveles organizativos. Promovemos la igualdad en todos los países y regiones donde tenemos presencia.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Hacemos posible un empleo estable y de calidad que impulse el desarrollo económico, de forma directa e indirecta, de más de 70 países en todo el mundo. Transmitimos nuestra forma de trabajar a toda nuestra cadena de suministro.



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Contribuimos a la creación de infraestructuras y servicios básicos en muchos países que posibilitan su desarrollo, y al progreso mundial a través de la innovación orientada hacia la sostenibilidad.



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Incorporamos personas con capacidades diversas a nuestra plantilla, y fomentamos un desarrollo económico y social encaminado a reducir las desigualdades en las comunidades de muchos países.



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Con nuestros servicios contribuimos a tener ciudades más sostenibles donde las personas puedan vivir con salud y calidad de vida. Incorporamos soluciones de movilidad sostenible a nuestras actividades.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

Nuestros técnicos diseñan productos y servicios que incrementan la eficiencia en el uso de recursos naturales, reduciendo los impactos ambientales. En nuestras instalaciones, estamos comprometidos con la reducción de consumos y la circularidad.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Contribuimos a la reducción de la huella de carbono de nuestros clientes a través de servicios relacionados con energías renovables, eficiencia energética y movilidad sostenible, y mediante iniciativas implementadas en nuestras propias instalaciones.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS

Trabajamos en colaboración con diversas entidades para crear sinergias que faciliten la innovación, el desarrollo de energías alternativas, la inclusión social de los colectivos menos favorecidos. Con estas alianzas contribuimos a crear comunidades más sostenibles.



04. VALOR PARA EL CLIENTE

GRI 102-12 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 418-1

Perspectiva y enfoque

Mediante los servicios que prestamos y el modo en que lo hacemos conseguimos que nuestros clientes puedan mejorar la **productividad y eficiencia** en sus negocios, y ofrecer a sus propios clientes un **servicio de calidad** afrontando los nuevos **desafíos globales**. Les apoyamos para que puedan avanzar hacia la **sostenibilidad**, protegiendo a sus **trabajadores**, activos e infraestructuras.

Nuestra estrategia de negocio se basa en la excelencia de nuestras operaciones, que se sustentan en un sistema de gestión que se rige por estándares internacionales y se adapta a nuestra diversidad de servicios, en el marco de nuestra **política global de Calidad, Prevención y Medio Ambiente**.

La certificación bajo los requisitos de la norma ISO 9001 y el cumplimiento con otras normas de acreditación cuyos requisitos de sistema están alineadas con ésta – por ejemplo, ISO/IEC 17020, ISO/IEC 17025, etc.– cubre más del 80% de las operaciones de nuestra compañía. Su cumplimiento implica la evaluación y auditoría de tercera parte, lo que avala la solidez de nuestro sistema de gestión de calidad.

El **rigor**, la **imparcialidad**, la **confidencialidad**, la **integridad** y la **veracidad** en todas nuestras actividades, así como el estricto cumplimiento de nuestro **Código Ético**, son los cimientos de nuestra prestación del servicio.

Nuestros **técnicos, altamente especializados** y comprometidos, aplican su amplio conocimiento global a la resolución de problemas locales.

La **innovación** basada en la tecnología es el motor de nuestro desarrollo, siempre en colaboración con clientes, socios y proveedores con el fin de maximizar las **sinergias**.

Nuestros **reconocimientos por tercera parte** avalan nuestro esfuerzo y nuestros logros, y demuestra nuestra competencia en el sector TIC.

La **satisfacción de nuestros clientes** y nuestro **compromiso con el desarrollo sostenible** nos mueven hacia la **mejora continua de nuestra gestión y desempeño**.

Entendemos las **reclamaciones** como una oportunidad de mejora y las recogemos a través de nuestros canales locales. Todas ellas son sometidas a análisis por nuestros equipos y contestadas al cliente, y cuando es necesario, se toman acciones para resolver sus causas. Para Applus+, todas las reclamaciones son importantes y objeto de reflexión; muchas de ellas suscitan la ejecución de acciones de mejora.

Durante el 2021 recibimos un total de 565 reclamaciones de clientes, de las cuales 433 se cerraron durante el año, y las restantes se encuentran en proceso de análisis y resolución.

Un año más, desde el Grupo Applus+ nos unimos a la celebración del **Día Mundial de la Calidad** para visibilizar nuestro compromiso.

Con el lema "Más cerca de nuestros clientes", este año animamos a nuestros empleados a seguir mejorando la experiencia de nuestros clientes estableciendo con ellos un diálogo constructivo, que es clave para conocer sus expectativas y el grado en que las satisfacemos.



Innovación y digitalización

La innovación está presente en todos los aspectos de los procesos y servicios de Applus+ y está integrada en la relación con nuestros clientes y en la forma de trabajar de todos los empleados del Grupo.

En 2021, nos hemos centrado en cuatro aspectos relevantes:

- **La transformación digital** es un componente esencial, en los procesos de gestión interna y las nuevas maneras de relacionarnos con los clientes para añadir valor a nuestros servicios. La digitalización en todos los ámbitos de la sociedad y la economía requiere garantizar la seguridad y la interoperabilidad, tanto de los dispositivos como del software. Applus+ ofrece soluciones innovadoras en materia de ciberseguridad y funcionalidad de los sistemas conectados.
- Contribuimos a la **sostenibilidad y a la reducción del impacto ambiental** a través de la innovación en diversos sectores, especialmente en el sector de **transporte y energía**. Trabajamos intensamente en el ámbito de los vehículos sostenibles y conectados y en las energías renovables, con objeto de facilitar su desarrollo, implantación y gestión.
- Ofrecemos **soluciones innovadoras para la inspección en remoto** que mejoran la experiencia de nuestros clientes y son más seguras para nuestros empleados. Estas nuevas formas de trabajo han tomado especial relevancia en el contexto de la pandemia del COVID-19.
- Hemos lanzado la iniciativa **Applus+ Ventures**, nuestro programa de Corporate Venture para incrementar nuestro conocimiento, de la mano de otras empresas punteras en tecnología y digitalización.

Además, seguimos incrementando nuestro portfolio de patentes, principalmente en los campos de ensayos no destructivos y de procesamiento de materiales compuestos. Todo ello, siempre teniendo como referente nuestros clientes, buscando dar solución a los retos que nos plantean y acompañándolos en sus procesos de desarrollo y transformación tecnológica.

RESULTADOS EN 2021

897 personas se han involucrado y contribuido en proyectos de innovación, dedicando más de 313.380 horas.

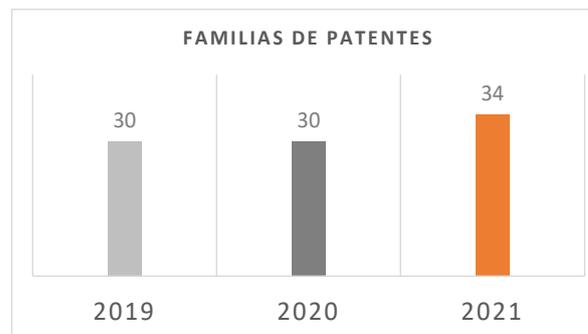
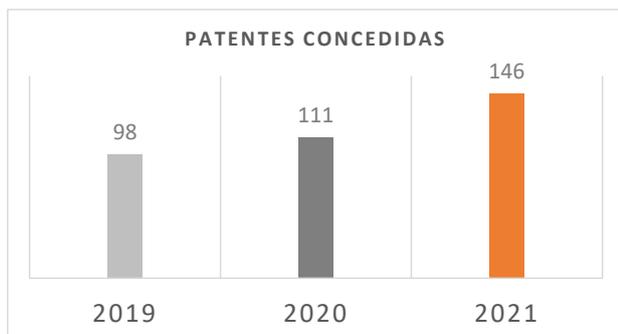
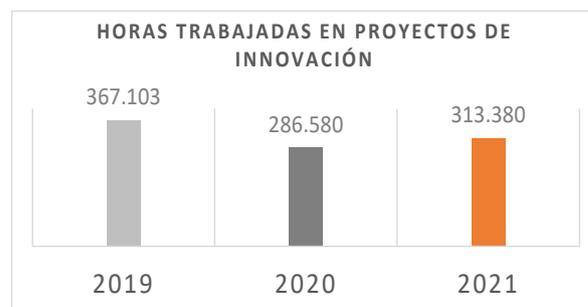
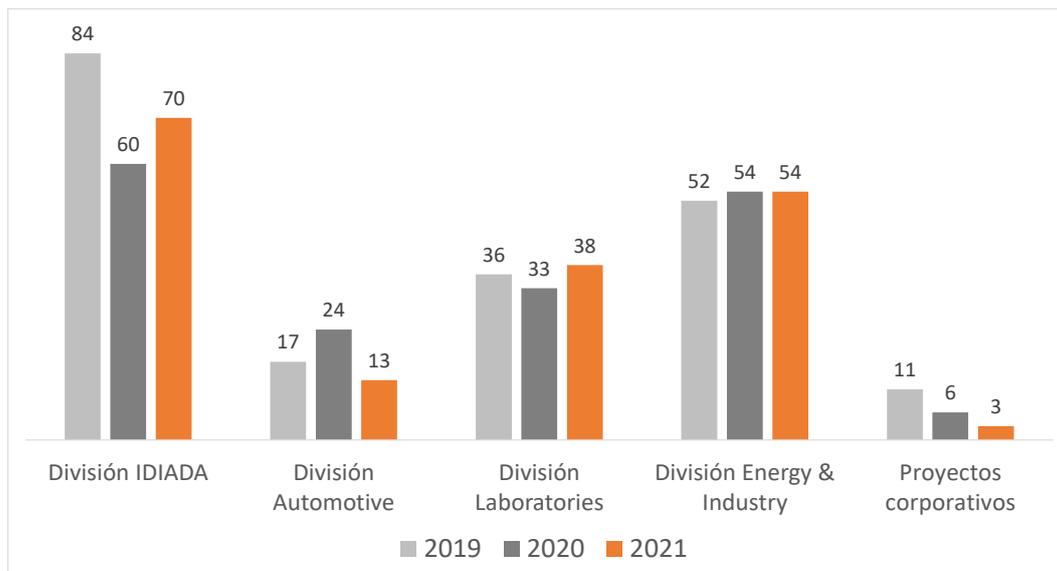
Nuestros equipos han trabajado en 178 proyectos de investigación, desarrollo e innovación.

Hemos incrementado nuestro portfolio de propiedad intelectual en 47 patentes de 9 familias diferentes.

Actualmente disponemos de un total 146 patentes en vigor y 34 familias de patentes activas. Para promover nuestro trabajo en innovación se han realizado las siguientes actividades:

64 acuerdos con organismos externos, 60 ponencias en eventos técnicos, 49 publicaciones técnicas, y 96 sesiones formativas.

NÚMERO DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN POR AÑO Y POR DIVISIÓN



MOVILIDAD SOSTENIBLE, CONECTADA Y AUTÓNOMA

Applus+ participa en proyectos de innovación para lograr sistemas de transporte más sostenibles en colaboración con las principales entidades a nivel europeo. Trabajamos con otras empresas del sector para avanzar en las nuevas tecnologías del **vehículo eléctrico, conectado y autónomo**, garantizando su funcionalidad y seguridad.

Algunos ejemplos son los proyectos europeos de la **División IDIADA, ASSURED**, cuyo objetivo es el desarrollo de soluciones de carga rápida inteligente para vehículos pesados, y **ENSEMBLE**, en el que hemos desarrollado las tecnologías que han hecho posible el **primer "platoon" (convoy) de camiones multimarca conectados** en autopistas europeas. Asimismo, la **División** ha unido esfuerzos con **S2A** para investigar la aerodinámica de eventos de conducción real.

Gracias a su excelencia tecnológica, la División IDIADA ha sido designada como **Servicio Técnico para el Reglamento N. 155 de las Naciones Unidas sobre Ciberseguridad del Automóvil**, aspecto cada vez más crítico en los nuevos vehículos conectados y autónomos, y seleccionada por la US National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA) para realizar ensayos de "dynamic rollover" en el New Car Assessment Program (**NCAP**).

En el campo de los ensayos del vehículo eléctrico, la **División Laboratories** ha diseñado y construido bancos de ensayo innovadores para validar motores eléctricos en sus diferentes laboratorios. Esta División también está ampliando sus capacidades para poder **ensayar baterías y grandes vehículos**, como autobuses eléctricos o vehículos pesados.

La **División Automotive**, con su proyecto demostrador de la capacidad de los lectores de OBD estándares para acceder a los datos OBFCM en los nuevos vehículos Euro VI D, ha conseguido que **la Inspección Técnica de Vehículos sea considerada por la Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea como un medio viable para la recogida de datos de emisiones**, quedando incluido en el nuevo Reglamento 2021/392 aprobado en febrero 2021. Con ello, las ITV no solo contribuyen a la seguridad del vehículo y al control de la contaminación a nivel local, sino que van un paso más allá, convirtiéndose en un **actor relevante en la lucha global contra el calentamiento global**.

CASO PRÁCTICO: INSTALACIONES PARA PRUEBAS AMBIENTALES DE VEHÍCULOS ALTAMENTE AUTOMATIZADOS



La División IDIADA contribuye en el diseño de los sistemas de conducción automatizada y realiza pruebas para asegurar que estos sistemas funcionarán en las diversas condiciones de conducción posibles.

En este contexto, ha firmado un **acuerdo con Mitsubishi Heavy Industries (MHI)** para colaborar en el **desarrollo de instalaciones para pruebas ambientales controladas de vehículos altamente automatizados (AV)**, desarrollando un escenario de pruebas con una combinación de configuraciones virtuales y físicas para simular condiciones climáticas y condiciones de iluminación controladas (nieve, niebla, lluvia y deslumbramiento).

Con los datos obtenidos se dispondrá de información que acelere el tiempo de diseño operativo y la **mejora de la seguridad y fiabilidad** de este tipo de vehículos.

La ejecución de las tareas acordadas con Mitsubishi proporcionará a la industria de automoción unas instalaciones únicas para ensayos ambientales en condiciones controladas, contribuyendo a la seguridad en el ámbito de la movilidad a través de sistemas de verificación que utilizan tecnologías digitales avanzadas.



ENERGÍAS RENOVABLES

La División Energy & Industry cuenta con más de 20 años de experiencia global en la industria de las energías renovables y está presentes en proyectos basados en todas las tecnologías renovables clave, **eólica, solar, soluciones de almacenamiento de energía e hidrógeno verde**, con servicios para todas las etapas de la generación y distribución, así como en las fases de operación y mantenimiento.

En lo que se refiere a la industria solar fotovoltaica, nuestra compañía está especializada en ingeniería de la propiedad, lo que incluye inspección en origen, servicios de ingeniería y control de calidad y supervisión durante las fases de construcción y puesta en marcha. Asimismo, en 2021, la incorporación de Enertis al Grupo añade, además de conocimiento en la energía solar fotovoltaica, una amplia experiencia en innovación basada en soluciones digitales incluyendo el aprendizaje automático (*machine learning*) y la ciencia de datos (*data science*).

Toda esta experiencia nos impulsa a innovar en aquellos campos en los que somos expertos y podemos aportar valor a nuestros clientes. Por ejemplo, en relación a la **energía eólica**:

- ✓ Los laboratorios de España y Alemania de la División Laboratories están **ensayando materiales** para evaluar su idoneidad en la fabricación de palas y sus componentes, así como realizando **ensayos estructurales** de los sistemas de fijación de las palas al aerogenerador.

- ✓ Nuestros especialistas de la División Energy & Industry en el Norte de Europa han desarrollado una **instalación específica** para **ensayar tubos de tungsteno**, que forman parte de los molinos de viento a presiones de 500 bares y altas temperaturas.

En relación a los proyectos de **hidrógeno verde** y almacenamiento energético, participamos en los primeros proyectos pioneros que se están desarrollando en España para los principales clientes del sector, como la construcción de una planta de **generación de hidrógeno verde en Barcelona**.

Las renovables son un sector globalizado, compuesto a su vez por mercados locales muy particulares. Por ello, en Applus+ somos capaces de aportar una visión internacional, pero a la vez adaptada al escenario de cada país, por lo que en 2021 nos hemos adherido a distintas asociaciones en todo el mundo que apoyan el objetivo común de la sostenibilidad, y participado en ponencias aportando nuestro conocimiento de inspección y verificación en la industria de la energía renovable.

CASO PRÁCTICO: INSPECCIÓN Y ENSAYO EN PLANTAS FOTOVOLTAICAS MEDIANTE HERRAMIENTAS AVANZADAS



La gestión integral de plantas fotovoltaicas es una cuestión esencial para sus propietarios y administradores, que buscan soluciones para mejorar la eficiencia de las operaciones y disponer de la información sobre su mantenimiento de una forma más interactiva e inmediata.

Desde hace años, la División Energy & Industry facilita la gestión de instalaciones y equipos eléctricos a través de **TRAZA+**, herramienta que se ha adaptado a los nuevos requerimientos tecnológicos y necesidades de los clientes, y ha ampliado su alcance a parques eólicos y plantas fotovoltaicas. Sin embargo, las plantas fotovoltaicas requieren un gran volumen de tareas que obligan al registro de una ingente cantidad de datos de forma sistemática, lo que dificulta el proceso de análisis y posterior emisión de diagnóstico.

Con el desarrollo de **BELENUS** se busca incorporar herramientas avanzadas que contribuyan a mejorar la eficiencia en el análisis de los datos, así como ofrecer al cliente gestor de plantas fotovoltaicas, un sistema de gestión con mayor valor añadido.

Con estas soluciones innovadoras, contribuimos a la mejora operativa de instalaciones de energías renovables, a su mantenimiento y disponibilidad, alargando su vida útil.

| | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. OPTIMIZACIÓN Reducción de los tiempos de ejecución debido a la digitalización de los procesos de registro, almacenamiento y explotación de la información. 2. MAYOR VALOR AÑADIDO El cliente puede acceder a registros de históricos, analizar la evolución de la planta y tener ayuda para la toma de decisiones desde la plataforma traza+. 3. MEJORA DE LA CALIDAD Menor tiempo de respuesta en el envío de la información y reducción de los errores mediante la introducción de procesos de validación. 4. VENTAJA COMPETITIVA Posiciona a Applus+ como un referente de los ensayos en fotovoltaica. 5. ELIMINA BARRERAS DE ACCESO La tendencia de los pliegos técnicos para PES y mantenimiento de FV es establecer la necesidad de contar con una plataforma de intercambio de información. | |
|--|--|

SISTEMAS REMOTOS DE INSPECCIÓN Y MONITORIZACIÓN

En los últimos años, la División Energy & Industry ha estado desarrollando soluciones de inspección remotas, como son las inspecciones con drones, vehículos robotizados y otros dispositivos automatizados que incorporan cámaras y sensores en función de los tipos de elementos e infraestructuras a inspeccionar. De este modo hemos ayudado a nuestros clientes a mantener sus operaciones a pesar de la pandemia del COVID-19, con ahorro de tiempo y reduciendo riesgos.

A través del **sistema ATR** (Applus+ Remote Technical Assistant), Applus+ ha realizado con éxito la inspección remota de una grúa de 500 toneladas en los Emiratos Árabes Unidos. El sistema ATR que incorpora realidad aumentada, ha permitido realizar esta operación crítica mediante un solo inspector en el lugar de la inspección, comunicándose con los otros miembros del equipo en tiempo real. Mediante este sistema remoto, se han realizado **pruebas de telesupervisión** de manera ágil y precisa, para una de las principales empresas eléctricas españolas.

El uso de **drones** para la **monitorización remota** del desmantelamiento de una **central térmica** es otro ejemplo de trabajo en remoto gracias a las nuevas tecnologías. También hemos desarrollado proyectos de modelado semi-inteligente en 3D de instalaciones industriales mediante BIM (Building Information Modelling), a partir de datos reales obtenidos de inspecciones aéreas, lo cual facilita a nuestros clientes la toma de decisiones fiables.

El trabajo colaborativo junto a expertos de otros países de Europa, ha dado sus frutos en el **Proyecto PAV-DT**, financiado por la Unión Europea, ofreciendo una herramienta predictiva basada en un algoritmo avanzado y una plataforma en la nube, que asegura el seguimiento continuo del estado del pavimento y se puede instalar en cualquier tipo de vehículo. También en el campo de las infraestructuras de transporte, nuestro Grupo, **en colaboración con Calsens** (expertos en monitorización mediante **tecnología de fibra óptica**), **monitoriza puentes de la red ferroviaria de la Comunidad Valenciana** mediante sensores que envían datos en tiempo real mediante fibra óptica.

CASO PRÁCTICO: INSPECCIÓN EN ORIGEN REMOTA



Los servicios de **inspección y vigilancia de proveedores** necesitan personal especializado, y la confirmación de la conformidad del producto puede requerir múltiples disciplinas en la misma o en diferentes etapas de ensamblaje. **La coordinación de las etapas** de inspección agrega desafíos logísticos, especialmente en un momento de restricciones de la movilidad debido a la pandemia del COVID-19.

En base a conocimientos previos sobre el uso de tecnologías de vídeo y audio para su uso en situaciones de acceso restringido, se desarrolló una metodología para realizar **inspecciones de verificación y vigilancia remota, en colaboración con clientes y proveedores**. Esta metodología se ha ido perfeccionando reduciendo los equipos de inspección presenciales y permitiendo el acceso no presencial de expertos, de manera que **diversas partes interesadas pudieran confirmar en tiempo real la conformidad**.

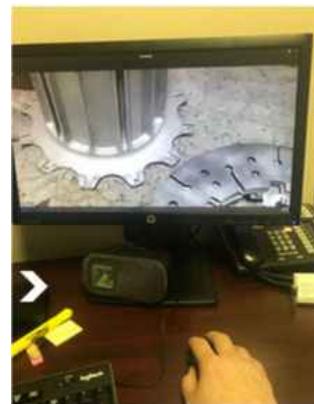
Los registros auditables de vídeo también se utilizan como recurso de aprendizaje siendo la base de capacitación continua de nuevos inspectores.



Desde una instalación alejada en otra parte del mundo, **imágenes de foto y video son captadas en HD a través de un dispositivo móvil**.

Applus⁺

Un individuo **presencia** de forma remota imágenes **en tiempo real** realizando esencialmente una **inspección visual**.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Además de la implementación de tecnologías digitales en nuestros proyectos de innovación, que dan lugar a nuevos servicios punteros de alto valor añadido, constantemente buscamos maneras de **mejorar la experiencia del cliente** mediante soluciones innovadoras aprovechando el potencial de la digitalización.

Para que los clientes puedan participar activamente en los ensayos, su seguimiento y control desde su puesto de trabajo, las Divisiones Laboratories e IDIADA cuentan con soluciones ya desarrolladas en años anteriores, como **e-testing, Life Streaming y soluciones de asistencia remota**, en continua evolución para añadir más funcionalidades aprovechando los avances tecnológicos.

Facilitamos la **relación con clientes y proveedores a través de portales**, tanto con fines de comunicación y acceso a datos, como para la prestación de servicios avanzados. Ejemplos de ello son el Portal de las Pistas de Pruebas y el de Proveedores de la División IDIADA, y el **IRIS, IDIADA's Regulatory Information System**, que aglutina el conocimiento de los expertos de homologación de esta división en la regulación actual y futura para vehículos de motor, a nivel internacional, y la pone a disposición del cliente a través de una plataforma on-line.

En Applus+ diseñamos e implementamos soluciones digitales avanzadas, para **mejorar la eficiencia de nuestros procesos internos**. Ello abarca a todos los ámbitos de la compañía, desde la gestión hasta los procesos de ensayo, inspección e ingeniería, buscando nuevas formas de trabajar que **mejoren la experiencia de los empleados**, como el **Virtual 3D Learning** de la División Automotiva.

En el entorno cada vez más digitalizado e interconectado, garantizar la **interoperabilidad** es crucial. El equipo de expertos en ensayos de Tecnologías de la Información de la División Laboratories en colaboración con Discover® Global Network han desarrollado una herramienta de test para ensayar las **aplicaciones de pago por móvil contactless**. Ambas empresas están trabajando ya en una nueva adaptación del software de ensayos 'Discover Cloud Payment' para validar soluciones de pago móvil con QR.

CASO PRÁCTICO: aSeller+, LA SOLUCIÓN DE Applus+ PARA DIGITALIZAR LA INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS

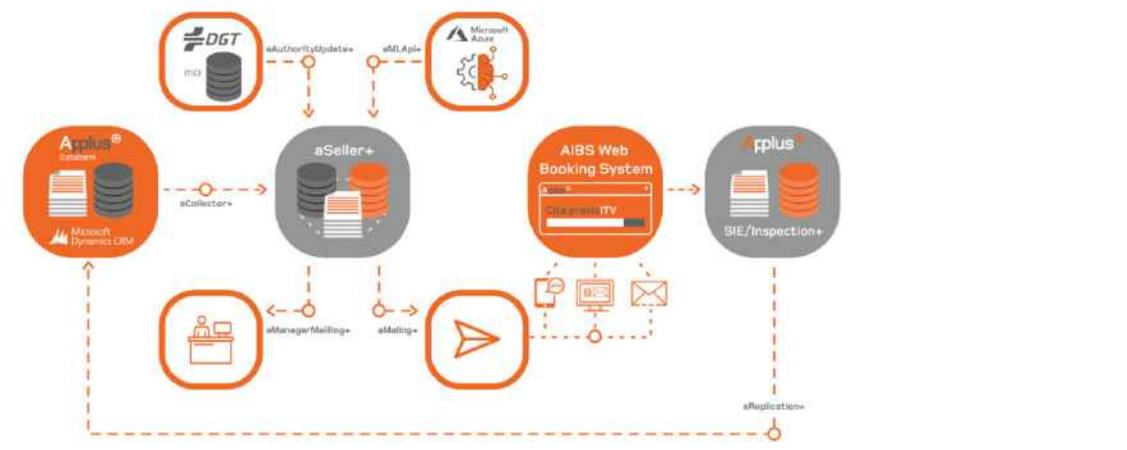


La División Automotiva ha digitalizado sus estaciones de Inspección Técnica de Vehículos, con objeto de continuar mejorando la eficiencia de la gestión de los centros, así como la captación, procesado, transferencia y trazabilidad de los datos de inspección.

aSeller+ es una herramienta innovadora que centraliza toda la información relativa a los clientes, se integra con todas nuestras aplicaciones y programas, y nos permite entender, analizar, segmentar y optimizar todos los procesos de la inspección, empezando por las notificaciones y avisos a los clientes, acciones comerciales, la cita, el pago y la propia inspección hasta el reporting, situando al cliente en el centro de nuestro negocio.

Gracias a aSeller+, el proceso de inspección es ahora **más eficiente y seguro**, y minimiza la interacción en los centros, aspecto fundamental en el contexto de pandemia.

La **transformación digital de los procesos de inspección** es una muestra más del compromiso de la compañía por innovar y perseguir la excelencia en sus servicios, adaptándose en todo momento a las necesidades de los clientes.





La rápida evolución de la tecnología, la digitalización y la transición energética está transformando todos los sectores. En este contexto, los ecosistemas de emprendimiento son una fuente cada vez más relevante de innovación.

Por ello, en 2021 hemos lanzado **Applus+ Ventures**, el programa de *corporate venturing* cuyo objetivo es complementar la estrategia de innovación, sostenibilidad y crecimiento corporativo del Grupo a través de la **colaboración con los ecosistemas de emprendimiento**.

La colaboración y co-creación con start-ups, centros tecnológicos, compañías tecnológicas, universidades y hubs de innovación reforzará nuestras fuentes de innovación y nuestro desarrollo tecnológico, para seguir ofreciendo las mejores soluciones al mercado. Esta cooperación nos permitirá además estar conectados con el talento más innovador para dar respuesta a los retos presentes y futuros.

Applus+ Ventures probará nuevas tecnologías y modelos de negocio que contribuyan a crear un futuro más sostenible en diversos ámbitos:

1. Tecnología y soluciones con casos de uso en la inspección técnica de vehículos.
2. Tecnología, soluciones y nuevos modelos de negocio en el ámbito de los ensayos y certificación.
3. Nuevas soluciones en energías renovables y en el transporte y distribución de la energía eléctrica.
4. Desarrollos innovadores en el ámbito del vehículo de hidrógeno y conectado.

En el caso de colaboraciones con start-ups, Applus+ Ventures brindará apoyo estratégico, técnico y financiero, además de la posibilidad de aprovechar el alcance global del Grupo, e integrará prácticas empresariales sostenibles en sus operaciones y su cadena de valor.

VENTAJAS DE LA COLABORACIÓN CON LOS ECOSISTEMAS EMPRENDEDORES

1. Ganar mayor **flexibilidad y agilidad** en el desarrollo de proyectos de innovación.
2. Acceder a **nuevos segmentos** de mercado.
3. Implementar **productos y tecnologías disruptivas** para el sector TIC.
4. Iniciar nuestra actividad en los ecosistemas del emprendimiento para así seguir reforzando nuestro **posicionamiento como compañía innovadora**.
5. Estar conectados con el **talento** más innovador.

PERFIL DE LAS COMPAÑÍAS COLABORADORAS



Compañías
Tecnológicas



Startups



Universidades



Centros
de innovación

Relación con los clientes

GRI 103-2 GRI 103-3

La **escucha activa** de la opinión **de nuestros clientes** es una actividad clave para Applus+. El diálogo constante es el canal que nos permite conocer con exactitud sus necesidades y expectativas para desarrollar y mejorar nuestros servicios.

Damos preferencia al **contacto personal directo mediante reuniones** frecuentes, tanto en la fase de diseño y planificación de nuestros servicios, como durante su ejecución y revisión de resultados hasta el cierre.

Otros canales de comunicación nos permiten el contacto y la recopilación de la información necesaria para mejorar nuestros servicios. Jornadas de puertas abiertas, foros o conferencias, o bien otros canales más formales como correos electrónicos o nuestra página web, completan las fuentes de información.

Los **reconocimientos** que nos proporcionan los clientes nos llenan de satisfacción y nos animan a seguir trabajando más y mejor en el futuro. En 2021, hemos recibido varios premios, entre los que destacamos algunos de ellos:

- En Canadá nuestro equipo ha sido reconocido por el Instituto Internacional de Soldadura con el **premio Henry Granjon** en la categoría de **Diseño e Integridad Estructural**, por nuestro compromiso con la investigación y desarrollo continuo en el campo de la Ingeniería de Soldadura.
- Hemos sido reconocidos en los premios **UK-Spain Business Awards** bajo la categoría de **Driving Innovation** (impulsando la innovación). Esta distinción fue otorgada por el Departamento de Comercio Internacional de la Embajada británica en España, por ayudar a fortalecer el comercio entre España y Reino Unido a través de la innovación, la colaboración y la iniciativa empresarial.
- Applus+ en el Reino Unido ha recibido el **Constructionline Gold Award** y ahora es reconocida como contratista precalificada para proporcionar servicios a la industria de la construcción en el país.

Servicios sostenibles

Muchos de nuestros servicios contribuyen a reducir los impactos ambientales de las actividades de nuestros clientes, y a controlar los riesgos ambientales y de seguridad de sus activos, productos y servicios.

| | |
|---|---|
|  | <p>REDUCCIÓN Y CONTROL DE EMISIONES</p> <p>Inspecciones reglamentarias de vehículos</p> <ul style="list-style-type: none">• Nueva tecnología para pruebas de emisiones.• Nuevos procedimientos para validar controles de contaminantes de vehículos. <p>Aeroespacial</p> <ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de las normas y reglamentos internacionales.• Incorporación de nuevos materiales compuestos en los sistemas de fabricación. <p>Industria, energía, petróleo y gas y administraciones públicas</p> <ul style="list-style-type: none">• Supervisión de emisiones.• Desarrollo de planes de huella de carbono.• Desarrollo de planes de movilidad sostenible. <p>Pruebas e ingeniería automovilística</p> <ul style="list-style-type: none">• Tecnología para nuevos motores.• Uso de combustibles alternativos.• Promoción de la captación de vehículos híbridos y eléctricos.• Investigación de sistemas alternativos para vehículos eléctricos. |
|  | <p>PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN DEL SUELO Y VEREDOS CONTAMINANTES</p> <p>Construcción e infraestructura civil</p> <ul style="list-style-type: none">• Mejora de la maquinaria en la gestión del parque. <p>Empresas de cualquier sector y administraciones públicas</p> <ul style="list-style-type: none">• Análisis de la calidad del agua.• Análisis de las aguas residuales o descarga del proceso. <p>Industria, petróleo, gas y minería</p> <ul style="list-style-type: none">• Tecnologías eficientes para ensayos no destructivos (END).• Evaluaciones preliminares de la contaminación del suelo.• Estudios para la remediación de suelos contaminados.• Análisis de Riesgos Ambientales. |
|  | <p>CERTIFICACIÓN Y VERIFICACIÓN DE MODELOS DE GESTIÓN AMBIENTAL</p> <p>Empresas en cualquier sector</p> <ul style="list-style-type: none">• Asesoramiento para el cumplimiento de las normas y reglamentos nacionales e internacionales aplicables.• Implementación de Sistemas de Gestión Ambiental.• Aplicación de buenas prácticas ambientales en instalaciones y oficinas.• Realización de Análisis de Riesgos Ambientales.• Diseño de indicadores ambientales.• Organismo de control autorizado de un gran número de administraciones públicas.• Verificación y validación de proyectos de desarrollo limpio. <p>Organizaciones y administraciones públicas</p> <ul style="list-style-type: none">• Asesoramiento a las administraciones públicas para desarrollar regulaciones y el diseño de guías para facilitar su aplicación.• Diseño de indicadores ambientales. |



OPTIMIZACIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA Y AGUA

Empresas de cualquier sector y administraciones públicas

- Auditorías energéticas.
- Diseño y propuesta de medidas de ESE (Empresa de Servicios Energéticos) para el ahorro energético.
- Soluciones de eficiencia energética.
- Diseño de huella hídrica.
- Tecnologías para ensayos no destructivos eficientes (END).

Equipo eléctrico y electrónico

- Diseño de equipos y productos con menor consumo de energía.
- Obtención del certificado de eficiencia energética para los productos.

Construcción

- Certificaciones sostenibles: BREEAM, LEED y GREENUGHT.



MINIMIZACIÓN DE RESIDUOS Y OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN

Industria

- Análisis del ciclo de vida de productos / servicios.
- Diseño e implementación de sistemas integrados de gestión de residuos.
- Declaraciones de envases y residuos de envases.

Equipamiento eléctrico y electrónico

- Análisis del ciclo de vida del equipo.
- Diseño e implementación de sistemas integrados de gestión de residuos.
- Aplicación de restricciones al uso de ciertas sustancias peligrosas en la fabricación de equipos.

Construcción

- Auditorías de construcción y residuos.
- Planes de gestión y minimización de residuos.
- Auditorías y procesos de detección de amianto para su gestión controlada.
- Pruebas físicas y químicas en materiales de construcción para asegurar los estándares ambientales.

Organizaciones y administraciones públicas

- Diseño y desarrollo de planes conjuntos para la implementación de la estrategia de economía circular.



PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS

Energía y telecomunicaciones

- Supervisión ambiental de redes eléctricas.
- Estudios de integración paisajística.
- Evaluaciones de impacto ambiental.

Organizaciones y administraciones públicas

- Evaluaciones ambientales estratégicas.

Industria, petróleo y gas

- Tecnologías innovadoras para ensayos no destructivos eficientes (END).

Infraestructura civil y minería

- Pruebas, ingeniería de procesos y optimización de la producción mediante la aplicación de criterios de sostenibilidad.
- Evaluaciones de impacto ambiental.
- Planes y programas de supervisión ambiental (durante toda la operación de infraestructura y trabajos de restauración ambiental).
- Servicios de topografía.
- Planes de restauración.

A continuación, se describen algunos ejemplos de servicios sostenibles que hemos desarrollado en 2021.

Ensayos no destructivos para una empresa especializada en energía geotérmica en Hawái (Estados Unidos)

Applus+ está dando servicio a operaciones de energía geotérmica en Hawái, Estados Unidos, mediante la realización de pruebas ultrasónicas de ondas guiadas, mapeo de corrosión a alta temperatura (escaneo térmico) y pruebas de corrientes parásitas pulsadas.

Las pruebas ultrasónicas de onda guiada (GUL) constituyen una tecnología eficaz de detección de tuberías, capaz de evaluar áreas dañadas en longitudes extendidas en inspecciones de integridad de tuberías. La tecnología que utilizamos está diseñada con una huella mínima de sensores y bandas para que la inspección de la integridad de los activos pueda cubrir zonas previamente obstaculizadas por el aislamiento o el acceso deficiente.

La corriente de Foucault pulsada (PEC) es una forma confiable de inspeccionar tuberías y recipientes ferrosos a través de su aislamiento térmico y recubrimientos protectores. El sistema patentado de Applus+, RTD INCOTEST™, es una herramienta excelente para priorizar la corrosión en las inspecciones de aislamiento.

Los ensayos no destructivos permiten realizar inspecciones de tuberías evitando la generación de residuos y la afección al suelo. Además, con los servicios proporcionados en Hawái contribuimos al desarrollo de instalaciones que generan energía a partir de fuentes renovables.

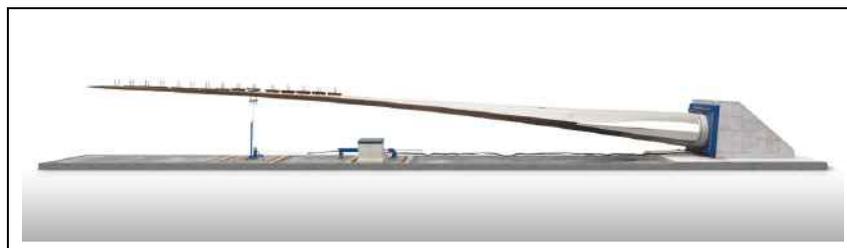


Optimización y mejora de la eficiencia y competitividad de la energía eólica

La División Laboratories está trabajando con uno de los principales fabricantes de aerogeneradores en la optimización de palas de grandes dimensiones. Los laboratorios están ensayando diferentes materiales y composiciones para evaluar su idoneidad en la fabricación de palas y sus componentes.

Gracias a la especial capacidad de los laboratorios estructurales de Barcelona (España) y Dresde (Alemania), se están ensayando las soluciones completas, tanto de la pala en sí misma, como de los sistemas de fijación de las palas al generador.

Este proyecto supondrá un paso adelante en la descarbonización.



Laboratorio oficial Green NCAP

El principal objetivo del proyecto Green NCAP es ayudar a los consumidores a elegir un coche respetuoso con el medio ambiente.

Poniendo el foco en los consumidores, Green NCAP proporciona información comprensible, independiente y fiable sobre los vehículos disponibles en el mercado, pudiendo identificar los más eficientes en cuanto a consumo de combustible/energía y menos contaminantes.

El consorcio está formado por gobiernos europeos, clubes de movilidad, laboratorios de ensayo independientes y organizaciones de consumidores, que aportan una amplia experiencia y conocimientos en el campo de la automoción desde diferentes perspectivas. Green NCAP trabaja con laboratorios de pruebas independientes en Europa, entre ellos nuestra División IDIADA.

Esta iniciativa animará aún más a los fabricantes a desarrollar vehículos ecológicos. Con el proyecto Green NCAP, contribuiremos a preservar el medio ambiente reduciendo la contaminación local y global.



CASO PRÁCTICO: DESARROLLO DEL VEHÍCULO ELÉCTRICO



La División Laboratories está realizando grandes inversiones para liderar los ensayos de desarrollo del vehículo eléctrico y sus componentes.

Disponemos de instalaciones singulares en Silverstone (Reino Unido) para baterías, motores y vehículos pesados. Hemos diseñado y construido bancos específicos para ensayar motores eléctricos en nuestros diferentes laboratorios. Hemos ampliado las capacidades de todos nuestros laboratorios, así como nuestras instalaciones para vehículo eléctrico en China.

Pero no solo las capacidades son importantes, sino que también es primordial optimizar el proceso y la integración de los clientes en el ensayo. Por eso, hemos desarrollado un sistema propio de asistencia y monitorización remota de ensayos para que los clientes puedan participar activamente desde su puesto de trabajo.

Con estas iniciativas, la División Laboratories continúa desplegando su estrategia para reforzar su posicionamiento y favorecer el desarrollo del vehículo eléctrico.



Alianzas estratégicas

GRI 102-13

AUTOMOCIÓN

| ASOCIACIÓN | POSICIÓN | DESTACADO en 2021 |
|---|--|--|
|  | La División Automotive es miembro del Bureau Permanent. Participa en diversos grupos de trabajo, siendo Chairman del WG5 (sistemas de información) y en grupos regionales de consulta (RAG). | Webinar presentado por Applus+ junto con CITA en septiembre. "New approaches to vehicle emissions inspections –pt2". Participación en la CITA "hybrid –conference : Electric Vehicles" organizada por CITA junto a la Comisión Europea. |
|  | La División IDIADA, participa en cuatro grupos de trabajo (Foresight Groups). | Participación en la creación del "Position paper Connectivity, Automation, Safety-Using new tools and technologies supporting road safety and greening and their interaction". |
|  | La División IDIADA participa en GRVA-seguridad de la protección y conectividad- GRRF-propuestas reglamentarias sobre automatización, GRPB grupo informador sobre el ruido. | En el marco de GRPB, hemos contribuido en diversas sesiones relativas a estudios sobre límites de nivel sonoro, dando soporte técnico a la industria de automoción y en la armonización del marco regulatorio. |
|  | La División IDIADA participa en diversas secciones técnicas de esta entidad y preside la junta directiva de STA. | Propuesta del plan de trabajo relacionado con temáticas actuales, como por ejemplo la automatización de la conducción, el vehículo eléctrico en todas sus versiones o la ciberseguridad. |

SEGURIDAD DE LA INFORMACION

| ASOCIACIÓN | POSICIÓN | DESTACADO en 2021 |
|---|--|---|
|  | IT Labs pertenece a esta asociación que promueve que sus miembros ofrezcan nuevos servicios de pruebas funcionales y de seguridad acreditados. | La División Laboratories ha sido acreditada para evaluar plataformas IoT bajo el esquema trustCB SESIP. El uso de la marca SESIP con TrustCB está supeditado a un acuerdo firmado con GlobalPlatform. |

ESTANDARIZACIÓN

| ASOCIACIÓN | POSICIÓN | DESTACADO en 2021 |
|---|---|--|
|  | Participamos en diversas secciones y comités técnicos del Comité Europeo de Normalización (CEN) , en una gran amplitud de campos de operación y colaboran en los programas de trabajo de estándares identificados. | Nuestros expertos de todo el mundo han participado en comités técnicos por ejemplo, relacionados con ensayos no destructivos (NDT) y ensayos de fuego y gas, ropa de protección para motoristas. |
|  | TIC Council es una asociación internacional que representa a empresas independientes de pruebas, inspección y certificación. Applus+ es miembro de pleno derecho. | Participamos en comités técnicos como el comité "Servicios de ciclo de vida industrial", en comités horizontales como el de "Acreditación y estandarización" y el de "Ética y legal" y en el comité de "Lucha contra la falsificación" para prevenir la proliferación de productos con marcas de certificación falsificadas. |
|  | Participamos en ASTM , foro para el desarrollo y publicación de estándares de consenso internacional voluntario para materiales, productos, sistemas y servicios. | Expertos de Applus+ en todo el mundo han seguido participando en 2021 en diversos subcomités. Hemos contribuido a la modificación de diversas normas ASTM y métodos en las tecnologías de ensayos no destructivos (NDT), y hemos participado en los subcomités que desarrollan estándares sobre materiales plásticos y medida de las propiedades térmicas de los materiales. |

CASO PRÁCTICO: ALIANZAS PARA IMPULSAR LAS ENERGÍAS RENOVABLES



En 2021, Applus+ se ha unido a distintas asociaciones de todo el mundo que agrupan a actores que operan en los campos de las energías renovables y de la eficiencia energética, con el fin de producir y gestionar la energía de una forma sostenible, entre ellas:

En **Estados Unidos** nos hemos adherido a la **American Clean Power Association** que, junto con sus miembros, participa en la generación de políticas que ayuden a eliminar las barreras y acelerar el crecimiento de la industria de las energías renovables.

En **Australia** nos hemos adherido al **Clean Energy Council**, que se propone acelerar la transformación del sistema energético de Australia hacia un sistema más inteligente y más limpio.

Finalmente, también formamos parte de la **Middle East Solar Industry Association**, que tiene por objeto promover la energía solar en Oriente Medio y en África del Norte, facilitando el trabajo en equipo entre los profesionales de la industria de la energía solar.

Con nuestra presencia internacional y amplio conocimiento global de la industria de la energía renovable, hemos apostado por la adhesión a las organizaciones que, desde una perspectiva local, abordan el reto de la sostenibilidad y la generación y uso de energía renovable.



ALIANZAS PARA IMPULSAR LAS ENERGÍAS RENOVABLES

En Applus+, estamos comprometidos con el desarrollo del hidrógeno verde y contamos con una amplia cartera de servicios con los que contribuimos a lo largo de toda la cadena de valor de este recurso.

En 2021, hemos sido patrocinadores de la jornada especial dedicada al hidrógeno verde, **Energyear H2**, además de participar con la ponencia titulada "**Compromisos de seguridad para las nuevas instalaciones de hidrógeno verde**".

Desde 2021, Applus+ forma parte de la **Asociación Española del Hidrógeno (AeH2)**, que representa a cerca de 300 socios de toda la cadena de valor del hidrógeno. Esta asociación trabaja desde su fundación, en el año 2002, para fomentar, promover e impulsar el desarrollo tecnológico e industrial de las tecnologías del hidrógeno en España, y que su impacto positivo revierta en la sociedad y economía españolas.



05. GOBERNANZA

Gobierno corporativo

GRI 102-16 GRI 405-1

La **ética** y la **transparencia** son los principios clave que guían la gestión del Grupo Applus+. Nuestro **modelo de gobierno corporativo** garantiza el cumplimiento de nuestros objetivos a largo plazo, dando respuesta a las expectativas de nuestros grupos de interés.

El marco de gobierno corporativo de Applus+ se ha desarrollado y actualizado teniendo en cuenta la modificación a la Ley de Sociedades de Capital (Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas) (LSC), el Código de Buen Gobierno para las sociedades cotizadas (CBG) de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y las **mejores prácticas aceptadas internacionalmente**, incorporando asimismo el *feedback* de nuestros grupos de interés.

El desarrollo, la revisión y mejora continua de este **marco de buen gobierno** son los pilares de nuestra estrategia y nuestro **modelo de gobierno corporativo**, que se despliega a través de **reglas básicas** y **políticas** específicas.

En 2021, a raíz de la modificación de la LSC, así como de su plan de mejora continua en buen gobierno, el Consejo de Administración y la Junta de Accionistas de Applus+ han procedido a modificar algunos de los documentos existentes y asimismo se ha elaborado un **Procedimiento de aprobación de Operaciones Vinculadas**.

Applus+ elabora un **Informe anual de gobierno corporativo** (IAGC) y un **Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros**. Ambos son publicados en la página web del Grupo.

Tenemos un **índice de cumplimiento efectivo del 93%** de acuerdo con las **recomendaciones de la CNMV**. Sobre un total de 64 recomendaciones, 55 aplican al Grupo Applus+, de las cuales podemos afirmar que 51 se cumplen íntegramente y 4 se cumplen parcialmente.

HITOS DESTACABLES EN 2021

1. Modificación de los Estatutos Sociales para incluir la celebración de juntas y reuniones de forma telemática.
2. Modificación del Reglamento del Consejo, aprobadas en febrero y mayo de 2021, para permitir la celebración de juntas de forma telemática.
3. Modificación del Reglamento de la Junta General de Accionistas.
4. Modificación del Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores.
5. Celebración del roadshow anual de gobierno corporativo.
6. Celebración de la Junta General de Accionistas por vía íntegramente telemática con la mayor participación (quorum de asistencia) recabada hasta la fecha.
7. Reelección de D^a. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti como consejera independiente.
8. Celebración de 13 sesiones del Consejo de Administración.
9. Proceso de selección tras la dimisión de dos consejeros independientes y selección de dos nuevos consejeros independientes, uno de ellos mujer por lo que se ha alcanzado el objetivo del 40% con un año de antelación.

10. Evaluación del Consejo de Administración por un externo, siguiendo la recomendación del CBG.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de Applus+ están compuestos por el **Consejo de Administración** y sus **tres Comisiones**, que se centran en áreas relevantes específicas para apoyar al Consejo en su función de supervisión. Las tres comisiones reportan, al menos, trimestralmente al Consejo de Administración y proporcionan un informe anual sobre su progreso.



Las líneas estratégicas de ESG y las acciones implementadas a partir de estas, se monitorizan mediante **indicadores de desempeño (KPI)**, que proporcionan al Equipo Directivo información cuantitativa útil para la toma de decisiones relativas a mejoras de gestión y operacionales.

En 2021, estos indicadores han tenido una gran relevancia en el Grupo debido a la **adopción de objetivos ESG**, y porque han estado presentes en nuestras comunicaciones con los inversores.

En coherencia con el nivel de compromiso adquirido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando en la propuesta de una **nueva Política de Remuneraciones**, que contempla factores de ESG como parte de la remuneración, y que se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas en 2022.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

GRI 102-18

La composición del Consejo con **amplia mayoría de consejeros independientes** es esencial para la buena gobernanza del Grupo Applus+:

- Ocho de los diez consejeros son no ejecutivos y 7 de ellos independientes.
- Un presidente independiente lidera el Consejo, con separación de la función del CEO.
- Todas las Comisiones están presididas por consejeros independientes.
- En 2021, el CEO deja la Comisión de ESG, en línea con las recomendaciones de buen gobierno. Con dicho cambio, esta Comisión queda integrada únicamente por consejeros independientes.
- Asimismo, las tres Comisiones están hoy compuestas únicamente por consejeros no ejecutivos.

La **Política de Selección de Consejeros** del Grupo tiene como objetivo definir los principios que rigen la selección de candidatos para lograr un **equilibrio adecuado** en el Consejo de Administración, asegurando que los procesos de selección favorezcan la **diversidad de género, experiencia y conocimiento**. En particular incluye el objetivo de tener **al menos el 40%** del Consejo representado por mujeres consejeras no más tarde de 2022.

En 2021, el Grupo Applus+ ha realizado **cambios en su Consejo de Administración**, con los que continúa reforzando tanto la **diversidad** como las **competencias**, los **conocimientos** y la **experiencia** en el seno del mismo. Con estos cambios, **el Consejo ha alcanzado el objetivo de 40% de mujeres** establecido en su Política con un año de antelación.

El proceso de selección que se puso en marcha a raíz de la baja causada por un consejero independiente por motivos de salud ha seguido escrupulosamente los dictados de la Política de Selección, y de acuerdo con la matriz de competencias definida, y tras la baja causada por otro consejero independiente, ha permitido culminar con éxito la selección de dos nuevos consejeros independientes que vienen a contribuir a la diversidad del Consejo.

El año 2021 es el último de vigencia de la **Política de Remuneraciones de los Consejeros** que cubre el periodo **2019-2021**. Esta política regula la remuneración recibida por los miembros del Consejo de Administración, así como la remuneración específica y los elementos contractuales que aplican a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, todas ellas en línea con las prácticas del mercado y siguiendo normas internacionales. La nueva Política de Remuneraciones se propondrá para aprobación de la próxima Junta General de Accionistas e incorporará criterios ESG entre otros cambios.



7/10 Consejeros son independientes

4/10 Consejeros son mujeres

4/10 Consejeros provienen de fuera de España, en consonancia con la presencia internacional del Grupo

CARGOS DE CHAIRMAN Y CEO SEPARADOS

Consejo de Administración



Christopher Cole
Non-Executive Chairman of the Board y Presidente de la Comisión de ESG y de Nombramientos y Retribuciones

Miembro del Consejo:
desde 2014

Formación: Licenciado en Ingeniería Ambiental por la Universidad South Bank de Londres.

Experiencia anterior: Fundador de WSP Group Plc, y Chief Executive Officer actualmente. Presidente no Ejecutivo de WSP Global inc y de Tracsis Plc. Presidente no Ejecutivo en Ashtead durante 12 años.



Fernando Basabe
Chief Executive Officer

Miembro del Consejo:
desde 2011

Formación: Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, MBA del IESE Business School de Barcelona.

Experiencia anterior: Durante 15 años ocupó diferentes puestos de alta dirección en SGS, S. A., donde llegó a ser Chief Operating Officer para Europa Occidental. Comenzó su carrera en la división de banca corporativa Manufacturers Hanover Trust Co. (J.P. Morgan & Co.).



Joan Amigó
Chief Financial Officer

Miembro del Consejo:
desde 2019

Formación: Licenciado en Económicas por la Universidad Autónoma de Barcelona. PDD en IESE (Barcelona), AMP en ESADE (Barcelona) y Wharton (Pennsylvania).

Experiencia anterior: Inició su trayectoria profesional en Price Waterhouse Coopers en 1991 como auditor externo. En 1994 se incorporó a Bimbo (Sara Lee), donde ocupó diversos puestos directivos. Desde 2006, Vicepresidente de Planificación Financiera y Control de la división europea de Sara Lee Bakery.



Essimari Kairisto
Consejera Independiente y Miembro de la Comisión de Auditoría

Miembro del Consejo:
desde 2019

Formación: Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Fachhochschule Bielefeld (Alemania).

Experiencia anterior: Directora Financiera y miembro del Consejo de Hochtief Solutions AG hasta 2016. Desde 2015, miembro del Órgano de Supervisión de Freudenberg y, desde 2018, Consejera Independiente y miembro del Comité de Auditoría y Riesgos de Fortum Oyj. Antes de incorporarse a Hochtief Solutions, ocupó posiciones directivas en Sasol, RWE y Schlumberger.



Ernesto Mata
Consejero y Miembro de la Comisión de Auditoría

Miembro del Consejo:
desde 2007

Formación: Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Ginebra. PADE del IESE Business School de Barcelona.

Experiencia anterior: Consejero de Unión Fenosa (Gas Natural), Unión Fenosa Soluziona, S.A. y Abertis Infraestructuras, S.A., donde también fue Presidente de la Comisión de Auditoría. Presidente del Consejo Asesor de KPMG en España y de Quironsalud. Forma parte de las juntas o comités asesores de otras organizaciones y empresas privadas en España.



Brendan Connolly
Consejero Independiente,
Miembro de la Comisión de
Nombramientos y Retribucio-
nes y de la Comisión de ESG

Miembro del Consejo:
desde 2021

Formación: Grado en
Business Economics y
Sociology por la Univer-
sidad de Southampton.

Experiencia anterior: 24 años
en diversos cargos de respon-
sabilidad para Schlumberger
en Europa, Latinoamérica,
EE UU, África, Asia y Oriente
Próximo. CEO de Atos Origin
Reino Unido, América y Asia y
de Moody Internacional. Vice
President de Oriente Próximo,
Europa, Rusia y Europa del
Este en Intertek.

Presidente no ejecutivo de
Synthomer PLC, Sparrows
Offshore Group Ltd, NES
Global Talent, Victrex Plc y
PEPCO GROUP NV.



María José Esteruelas
Consejera Independiente y
Miembro de la Comisión de
Nombramientos y Retribucio-
nes y de la Comisión de ESG

Miembro del Consejo:
desde 2019

Formación: Ingeniera
Industrial Eléctrico por ICAI
(Madrid). Máster de Dirección
de Operaciones del Instituto
de Empresa (Madrid). PDG
del IESE (Madrid).

Experiencia anterior: Ha
desarrollado la mayor parte de
su carrera en Abengoa desde
1997, pasando por distintas
sociedades y posiciones senior
como Directora de Operacio-
nes y de Concesiones.

Miembro del consejo de At-
lántica Yield desde julio 2014
hasta diciembre 2017.

Directora de Energía en Ferro-
vial Construcción desde 2021.



Cristina Henríquez de Luna
Consejera Independiente y
Miembro de la Comisión
de Auditoría

Miembro del Consejo:
desde 2016

Formación: Licenciada en
Ciencias Económicas y Empre-
sariales por ICADE (Madrid).

Experiencia anterior: Presi-
denta y Managing Director en
España y Responsable de Ibe-
ria e Israel en GlaxoSmithKli-
ne. Consejera independiente
de Meliá Hotels International.

Diversos cargos financieros
senior en GSK. Con ante-
rioridad trabajó en Procter
& Gamble Europe, en sus
oficinas centrales de Suiza.



Marie-Françoise Damesin
Consejera Independiente y
miembro de la Comisión de
Nombramientos y Retribuciones

Miembro del Consejo:
desde 2021

Formación: Licenciada en
Economía por la Universi-
dad Paris Dauphine, MBA
del ESSEC. Board Director
Diploma del IMD Lausanne.

Experiencia anterior: Miem-
bro del equipo directivo en
el Comité de América Latina
en Renault, comité de RSC
y Consejo de Administración
de Renault España, Vice
President Human Resources
and General Affairs para
Europa en Nissan. Entre
2011 y 2018, Executive Vice
President Human Resources
y miembro del Comité Ejecu-
tivo de Renault.

Consejera de Urbanis, Energie
Jeunes. Grupo Adelaide y Se-
nior Advisor y Executive Coach
de Boston Consulting Group.



Nicolás Villén
Consejero Independiente y
Presidente de la Comisión
de Auditoría

Miembro del Consejo:
desde 2015

Formación: Ingeniero indus-
trial por la Universidad Poli-
técnica de Madrid. Máster en
Ingeniería Eléctrica de la Uni-
versidad de Florida. MBA de
la Universidad de Columbia.

Experiencia anterior: Chief
Executive Officer en Ferrovial
Aeropuertos y como Chief
Financial Officer en Ferrovial.
Chief Executive Officer de
Midland Montagu Ventures y
de Smith Kline & French, y
tuvo otras responsabilidades
en Abbott Laboratories y
Coming Glass Works.

Miembro de los consejos de FCC
Aqualia y ACR Grupo. Asesor
externo de IFM Investors.



Vicente Conde
Secretario no Consejero

Miembro del Consejo:
desde 2016

Formación: Licenciado en
Derecho por la Universidad
Autónoma de Madrid. Postgra-
do en Derecho Europeo por la
Universidad Libre de Bruselas.

Experiencia anterior: Es-
pecialista en Derecho de la
Empresa, Derecho Mercantil
y de Mercado de Valores.
Socio en la oficina de Madrid
de Osborne Clarke.

Anteriormente, fue socio
de Pérez-Llorca Abogados y
trabajó en Unía Menéndez en
España y Chile. Profesor en
varias universidades y ponente
habitual en conferencias.

Se puede consultar más
información sobre los
perfiles del Consejo de
Administración en
nuestra [pagina web](#)

Integridad y Compliance

GRI 102-12 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 205-2 GRI 412-2

En Applus+, nuestro Código Ético articula los **principios, valores y normas de conducta** sobre los que se fundamentan nuestras operaciones y actividades. Establece el marco de actuación por el que se guía nuestra conducta, en cualquier parte del mundo. La **integridad, transparencia, imparcialidad e independencia y responsabilidad** son la base de nuestro comportamiento.



Nuestro Código ético está disponible para todos nuestros grupos de interés en 21 **idiomas**, tanto en nuestra web como en la intranet global de Applus+.

Se despliega a través de **políticas que conforman el modelo de Compliance de Applus+**, y es llevado a la práctica por el Consejo de Administración a través de la Comisión de ESG y del Chief Compliance Officer (CCO), quienes garantizan que el comportamiento ético se integra en todas nuestras unidades de negocio, áreas geográficas y operaciones.

Para Applus+ es fundamental garantizar que el Código Ético, la Política y el Procedimiento Global Anticorrupción y políticas asociadas al modelo de Compliance sean **conocidos e interiorizados por todos nuestros empleados**.

La **formación** anual online es una herramienta muy potente para transmitir la importancia que damos a las políticas y las normas de comportamiento que deben regir nuestras actuaciones. Con el curso anual de formación del Código Ético, cada uno de nuestros profesionales actualiza y ratifica con su firma el compromiso con su cumplimiento y sus valores.

Además, en el momento de su incorporación, cada profesional firma un compromiso con el Código Ético y sus políticas relacionadas como parte de su contrato laboral.



En Applus+ garantizamos que los **Terceros con los que trabajamos** conozcan, entiendan y cumplan con los principios incluidos en nuestro Código Ético.

Todos los que actúan en nombre y representación de Applus+ son sometidos a un estricto proceso de aprobación, que incluye conocer y comprometerse a cumplir nuestro Código Ético y Política y Procedimiento Global Anticorrupción, así como someterse a pruebas de reputación e integridad antes de iniciar cualquier tipo de relación con nosotros.

Además, **nuestros proveedores**, así como los **socios en los consorcios** en los que Applus+ es el coordinador, deben firmar un **certificado de cumplimiento** donde queda plasmado su compromiso con el Código y sus políticas asociadas.

Durante este 2021, las aún existentes limitaciones en la movilidad provocadas por la pandemia del COVID-19 obligaron a adaptar la forma de llevar a cabo las investigaciones de Compliance pertinentes, sobre todo los interrogatorios, si bien en menor medida que durante el año 2020.

Las reuniones de seguimiento de la implementación de los requisitos de las distintas políticas y procedimientos, y los posibles retos asociados a la misma, con las distintas áreas funcionales de todos nuestros negocios, se han venido manteniendo de manera online, a través de reuniones periódicas con los distintos responsables.

Applus+ pone a disposición de todos los profesionales del Grupo, así como a Terceros (clientes, proveedores y socios comerciales), el **Canal de Comunicaciones de Ética y Compliance**, para hacer consultas o notificar cualquier indicio o sospecha razonable de incumplimiento de las políticas.

Este canal se basa en los principios de **buena fe, confidencialidad y ausencia de represalias**. El Chief Compliance Officer (CCO) es el responsable designado para su gestión.

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| Número de notificaciones reportadas 121 | Número de investigaciones iniciadas* 96 | Número de investigaciones resueltas en 2021 75 | Incumplimientos del Código Ético 27 | Corrección o acción disciplinaria 27 |
| | | Número de investigaciones en proceso 21 | | |

*Se investigan aquellas notificaciones que tienen información suficiente para llevar a cabo la investigación.

| ORIGEN DE LAS NOTIFICACIONES | | CANALES DE RECEPCIÓN | | |
|------------------------------|------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| Fuentes internas al Grupo | Fuentes externas | Canales formales | Equipo de gestión | Procesos de auditoría |
| 91 | 30 | 74% | 21% | 5% |

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE

El **Sistema de prevención de delitos de Applus+**, denominado **Compliance Management System (CMS)**, facilita la **gestión de los posibles delitos** penales de acuerdo con el Código Penal español, la Ley Antisoborno (Bribery Act) del Reino Unido y la Foreign Corrupt Practices Act de Estados Unidos.

Se basa en el **Código Ético** y la **Política y Procedimiento Global Anticorrupción**, pero también incorpora otras políticas internas del Grupo, tales como la **Política Global de Conflictos de Intereses**, la **Política de Compras**, la **Política de Proveedores** o la **Política sobre uso de los recursos de la compañía**.

El **Chief Compliance Officer (CCO)**, bajo la supervisión de la **Comisión de ESG**, lidera las acciones dirigidas a concienciar a todos los profesionales de Applus+ y a realizar seguimiento del cumplimiento de nuestro CMS. Además, algunos de los aspectos del CMS forman parte del alcance de los controles periódicos llevados a cabo por el Departamento de Auditoría Interna.

Durante el año 2021, el Departamento de Compliance de Applus+ ha centrado sus esfuerzos a nivel internacional en consolidar la implementación de las políticas del CMS en todas las divisiones y países, con énfasis especial en las nuevas compañías que se han integrado en el Grupo, buscando dar solución a posibles inconvenientes y asegurar así una efectiva implantación.

Considerando el documento **CORE Compliance**, que define los principios básicos de controles de Compliance Applus+ como un marco de cumplimiento ya prácticamente consolidado, este año el departamento se ha volcado en la efectiva implementación de otras políticas y procedimientos, colaborando en el desarrollo y puesta en práctica de la **Guía de Control Interno**. De esta forma hemos integrado el modelo CORE en un alcance más amplio.

Esta Guía de Control Interno, incluye otras políticas y procedimientos como la Política Global de Gastos y Viajes, la Política de Tesorería del Grupo, la Política de Sanciones y Control de Exportación o la Política sobre Competencia.

De acuerdo con esto, hemos adaptado y mejorado el **modelo de control interno**, haciéndolo más eficiente y sencillo, con el fin de asegurar que todos los directivos cumplan con los requisitos aplicables de Compliance. Los controles de Compliance incluyen todos aquellos definidos en las políticas y procedimientos internos del Grupo Applus+ que forman parte de nuestro CMS. Asimismo, los directivos deben firmar, con carácter anual, una declaración responsable para demostrar que se está llevando a cabo su correcta aplicación.

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

La **Política y el Procedimiento Global Anticorrupción de Applus+** tienen como objeto prevenir, detectar, investigar y solucionar cualquier acto de corrupción dentro del Grupo. Nuestros **principales compromisos** son:

- Realizar negocios de forma legal, ética y profesional en todas las partes del mundo y cumplir con las leyes anticorrupción vigentes en los países donde el Grupo opera; y garantizar que los profesionales de Applus+ y terceros lleven a cabo sus negocios de esta misma manera.
- Trabajar en la lucha contra sobornos (incluido el soborno comercial), pagos impropios o ilegales, regalos o contribuciones, y contra cualquier otro método impropio para buscar un trato favorable.

Los vicepresidentes ejecutivos de las divisiones monitorizan el cumplimiento de la Política y Procedimiento anticorrupción, bajo la dirección del CCO.

El Procedimiento Global Anticorrupción define el comportamiento de nuestros profesionales y la relación con Terceros, así como los procesos de fusión y adquisición, con el fin de **prevenir cualquier caso potencial de corrupción**.



En 2021 hemos hecho **aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 65.685 euros**, siempre de acuerdo a lo establecido en nuestra Política y Procedimiento Global Anticorrupción. Asimismo, de acuerdo con nuestra política, no se han realizado donaciones a ningún partido político.

COMPETENCIA DE MERCADO

GRI 206-1

El **Código Ético** de Applus+ contempla **el cumplimiento de las leyes en materia de competencia y antimonopolio**. La **Política de Competencia** y la **Política de Ofertas y Licitaciones** definen los criterios para garantizar este cumplimiento.

El Grupo dispone de líneas de revisión y aprobación específicas para **procesos de licitación pública, consorcios o la adhesión a asociaciones comerciales**, asegurando la intervención del Departamento Legal Corporativo de Applus+ cuando se requiera.

En **2021**, no se ha iniciado ningún procedimiento legal contra el Grupo Applus+, ni se ha recibido **ninguna demanda por prácticas anticompetitivas o desleales**. Asimismo, tampoco se han impuesto **sanciones**, pecuniarias ni de otro tipo, debido a las prácticas descritas.

Protección de datos y ciberseguridad

En Applus+ estamos comprometidos con la **protección de la privacidad y los datos personales** y el **fortalecimiento de la ciberseguridad**.

Nos adaptamos para cumplir las **leyes sobre protección de datos**, que varían en los **diferentes países en los que operamos**, y transmitimos a todos nuestros profesionales la importancia y obligación de respetar estas normas.

Applus+ mantiene en vigor, implementa y supervisa la aplicación efectiva de la Política de **Protección de Datos**, la Política y el Protocolo de **Gestión de Derechos Individuales** y la Política de **Violación de la Seguridad de los Datos**. Con este marco normativo, garantizamos el cumplimiento de los exigentes requisitos que establece el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea.

En 2021, entre otros, el Grupo ha iniciado la implementación de procesos y políticas en sus filiales de China, con el objeto de dar cumplimiento a la Ley de Protección de Información Personal que recientemente ha entrado en vigor en dicho país.

Asimismo, preservamos la **seguridad de la información** a través de la Política sobre el **Uso de Recursos de TI** del Grupo Applus+, de las **cláusulas de confidencialidad** incluidas en los contratos que firmamos con nuestros **empleados y clientes** (cláusulas de confidencialidad y acuerdos de no divulgación) y posteriores procesos internos. En el caso de la **División IDIADA**, se aplica la específica **Política General de Tecnologías de la Información**.

El Grupo Applus+ cuenta con un **equipo coordinador de protección de datos que incluye un responsable divisional o por país**, responsable de garantizar la implantación y cumplimiento del RGPD y de la gestión de las dudas surgidas al respecto. El Departamento Legal corporativo, con el que el equipo se reúne periódicamente, coordina a estos gestores y establece los planes de acción que sean de aplicación.

Desde la perspectiva de la gestión del riesgo asociado a este ámbito, el Grupo ha reforzado su **supervisión** mediante la inclusión del mismo en el Mapa de Riesgos como **riesgo prioritario**, así como la incorporación de su evaluación como parte del programa de las auditorías internas recurrentes que se realizan a las distintas filiales y negocios.

En 2021, no hemos sufrido **ninguna fuga material, robo o pérdida de información** de datos personales. Durante este año, Applus+ ha respondido a aproximadamente a 34.000 **consultas sobre el ejercicio de derechos de protección de datos en España**. Las cifras se han visto incrementadas notablemente ya que, en 2021, se ha facilitado al cliente un canal más accesible y directo para el ejercicio de sus derechos. Estas consultas nuevamente estuvieron en su mayoría relacionadas con nuestras estaciones de inspección técnica de vehículos.

Nos esforzamos por **prevenir y defender** contra cualquier amenaza nuestro **sistema de información**, ya que lo consideramos un instrumento clave para el desarrollo de nuestro negocio, salvaguardando nuestra propiedad intelectual, los datos de nuestros clientes y los de nuestros profesionales.

En el año 2021, Applus+ se ha focalizado en reforzar las medidas de seguridad implementadas en años anteriores, y seguir mejorando en las cinco áreas que define el marco de ciberseguridad del National Institute of Standards and Technology (NIST): **identificación, protección, detección, respuesta y recuperación**. Hemos trabajado en líneas concretas en relación a cada una de estas áreas.



El plan de acción de cada área del NIST sigue un proceso de mejora continua que lleva a realizar evaluaciones periódicas para cada uno de los controles de dicho marco de referencia.

CASO PRÁCTICO: PROOFPOINT SECURE EMAIL GATEWAY

En 2021, el Departamento de TI de Applus+ ha desarrollado una plataforma innovadora para proteger el sistema de correo electrónico del Grupo contra todas las amenazas actuales que llegan a través del correo (phishing, ransomware, virus, OAX, BEC, Spam).

Gracias al desarrollo e implementación de esta plataforma, nuestro correo es ahora mucho más seguro.

Los resultados son muy esclarecedores; solo a modo de ejemplo, en el mes de julio, el 81% de todo el correo recibido en Applus+ fue descartado porque contenía algún tipo de amenaza.

| Inbound Email | Proofpoint Protection Server | | Proofpoint TAP | | | Customer Mail Store |
|-----------------|---|--|---|---|---|--|
| | Reputation | Content | Attachment | URL | Impostor | |
| 11.6M Emails | 8.6M Emails Blocked | 871k Emails Blocked | 6k Blocked | 10k Threats Blocked | 126 Threats Blocked | 2.2M Emails Delivered |
| | <ul style="list-style-type: none"> IP Reputation | <ul style="list-style-type: none"> TAP Feed Signatures Classifiers: Phish, Virus, Spam, Impostor, Bulk, etc | <ul style="list-style-type: none"> Attachment detonation | <ul style="list-style-type: none"> URL detonation URL re-writing Click-time blocks | <ul style="list-style-type: none"> Impostors | <ul style="list-style-type: none"> 2.2k Post-Delivery protected 975 TRAP Quarantined |

← Known Threats →
← Targeted Threats →

Gestión de riesgos

GRI 102-15 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 201-2 GRI 207-2

En Applus+ somos conscientes de que los riesgos son inherentes a cualquier negocio, por lo que nos esforzamos por conocerlos y gestionarlos para reducir las amenazas y aprovechar las oportunidades.

La identificación y la gestión efectiva de los riesgos financieros y no financieros nos permite anticiparnos, implementando medidas eficaces para minimizar sus efectos adversos, y en última instancia, alcanzar los objetivos estratégicos definidos.

El **Mapa de Riesgos** es la herramienta que hemos adoptado para identificar y cuantificar los principales riesgos que pueden afectar a los objetivos estratégicos del Grupo, siguiendo la **Política y Procedimiento de Gestión del Riesgo**. En este análisis incluimos todos los factores que consideramos críticos para nuestras actividades empresariales, tanto desde una perspectiva **estratégica**, (que incorpora los riesgos relacionados con la sostenibilidad y en los que se incluye el cambio climático), **operacional, financiera, legal y de Compliance**.

Tenemos claramente definidas las **responsabilidades** para la gestión de riesgos.

| | |
|--|--|
| Consejo de Administración Comisión de Auditoría | Supervisar que el Grupo tenga implementadas las estrategias y los indicadores apropiados para mitigar el impacto negativo de los riesgos. |
| Comité Ejecutivo Responsable de riesgos y control interno | Identificar los riesgos e impulsar que en toda la organización se implementen las medidas mitigantes establecidas. Los miembros funcionales aportan la visión más especialista y los vicepresidentes divisionales aportan el conocimiento procedente de cada una de las geografías. Actualizar periódicamente el Mapa de Riesgos para adaptarlo a los cambios de contexto interno y externo. |
| Comisión ESG | Supervisar la gestión de los riesgos relacionados con la Responsabilidad Ambiental, Social y de Gobierno. |
| Comisión de Retribuciones y Nombramientos | Supervisar la gestión de los riesgos relacionados con la gestión de personas, como por ejemplo la retención del talento. |

El Mapa de Riesgos, así como sus planes de acción asociados, se revisa dos veces al año por la Comisión de Auditoría y anualmente por el Consejo de Administración en pleno.

Hemos implementado un **modelo eficaz de gestión del riesgo**.



1. Identificamos y evaluamos los riesgos aplicando criterios de Impacto y Probabilidad para determinar si el nivel de riesgo es Alto, Medio o Bajo. MAPA DE RIESGOS
2. Definimos INDICADORES DE RIESGO claves (KRIs) y determinamos los umbrales de tolerancia.
3. Elaboramos PLANES DE ACCIÓN para mitigar los riesgos que han resultado significativos o relevantes.
4. Monitorizamos la implementación de los planes de acción y los resultados de los indicadores.
5. Presentamos periódicamente el INFORME DE EVOLUCIÓN del Mapa de Riesgos al Comité de Auditoría y al Consejo de Administración.

Nuestro modelo de gestión de riesgos nos permite identificar y gestionar de forma eficaz a través de planes de continuidad de negocio los **riesgos emergentes** como son el cambio climático, desastres naturales, ataques de ciberseguridad o el impacto que puede tener una pandemia como el COVID-19 en nuestros negocios.

Consideramos el riesgo climático como uno de los riesgos no financieros más importantes a gestionar, por lo que estamos adoptando las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Además, en relación con los riesgos legales y de cumplimiento, disponemos de un **Mapa de Riesgos en materia penal**, nuestro **Manual del Sistema de Gestión del Riesgo Penal y Prevención de Delitos** y nuestro **Compliance Management System (CMS)**.

En 2021, nos hemos centrado en la gestión de los riesgos más relevantes resultantes de la evaluación realizada este año. Hemos definido e implementado distintas líneas de acción para mitigar los principales riesgos estratégicos, operacionales, financieros y legales/de Compliance.



ESTRATÉGICOS

1. Seguimiento preciso de los negocios basados en **contratos a largo plazo y de vida finita** (concesiones en el negocio de la ITV en España, Europa y América, o los negocios de la División IDIADA que presta servicios a los principales fabricantes de vehículos a nivel mundial).
2. Estrategia de diversificación para mitigar el riesgo debido a ciertos niveles de **exposición a la evolución de algunos mercados**, como son los sectores del petróleo y gas y automoción.
3. Seguimiento minucioso de los términos formales y de la calidad de todos aquellos **servicios que se prestan en base a acreditaciones** concedidas.
4. **Retención del personal clave** y gestión del talento.
5. Consecución de los **objetivos de ESG y cambio climático**.

FINANCIEROS

8. **Gestión del riesgo de liquidez y nivel de endeudamiento** del Grupo, así como la **gestión del capital circulante**, imprescindibles para lograr los objetivos estratégicos.
9. **Riesgo de sobrevaloración de ciertos activos significativos** (fondos de comercio, activos intangibles generados como resultado del crecimiento inorgánico, así como activos fiscales).

OPERACIONALES

6. Plan de acción para protegernos de los riesgos relacionados con la **ciberseguridad** y la fuga de información sensible.
7. Seguimiento de la **calidad del servicio** y la **percepción del cliente**.

LEGALES Y DE COMPLIANCE

10. Seguimiento de las **cuestiones legislativas y de Compliance**, que evite sanciones penales o pérdidas de negocio significativas derivadas de incumplimientos del Sistema de Gestión del Riesgo Penal y Prevención de Delitos.
11. Gestión del riesgo relativo a la **Protección de Datos**.

06. VALOR PARA LAS PERSONAS

GRI 102-8 GRI 102-12 GRI 102-16 GRI 102-41 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 402-1
GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-9
GRI 405-1 GRI 413-1

Perspectiva y enfoque: cultura y gestión

En Applus+ estamos **comprometidos con la conciliación laboral** de nuestros empleados, y por eso facilitamos estrategias de flexibilidad que garanticen el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Facilitamos la **movilidad geográfica y funcional**, lo que nos garantiza contar con empleados altamente motivados y comprometidos con el desarrollo de su potencial, y que con su esfuerzo contribuyen cada día al éxito del Grupo.

También **adaptamos las condiciones de trabajo** para personal con discapacidad, mujeres embarazadas, madres en periodo de lactancia, u otras condiciones o requisitos especiales, de conformidad con la legislación actual, convenios colectivos y programas de buenas prácticas.

Gracias a este enfoque, tenemos una baja tasa de **absentismo**, que **en 2021** se ha situado en el 2,4% de las horas trabajadas, considerando el total de empleados de este año.

La **política de remuneración** se desarrolla a partir de los criterios de objetividad, competitividad externa y equidad interna. El proceso de definición de la retribución sigue en todo momento las disposiciones legales aplicables en cada país. Además, en aquellos países en los que, por ley o práctica cultural, así se requiera, el proceso incluye la consulta a los representantes de los trabajadores.

Nos esforzamos por fomentar y garantizar la **igualdad retributiva entre mujeres y hombres** dentro de la organización. Nuestros esfuerzos para cumplir estos compromisos de igualdad y antidiscriminación se plasman en nuestro Código Ético y nuestra Política Global Antidiscriminación.

Cumplimos con el **derecho a la desconexión laboral**. Además, cuando el puesto de trabajo lo permite y manteniendo el mismo nivel de productividad, ofrecemos a nuestros empleados la **opción de teletrabajo**, siempre de forma voluntaria y con posibilidad de que sea reversible.

Respetamos el derecho a la **negociación colectiva** y trabajamos junto con los representantes de nuestros empleados, elegidos libremente de acuerdo con la legislación laboral vigente en cada país, para promover la **libertad de asociación**. Fomentamos una cultura de diálogo y negociación con los representantes de nuestros trabajadores y los agentes sociales, a través de nuestros canales de comunicación.

En Applus+, somos conscientes de la importancia de garantizar un equilibrio positivo entre el trabajo y la vida personal y, por eso, queremos que nuestros empleados y directivos hagan un uso completo de sus vacaciones y descansos. Hemos lanzado la **política de vacaciones anuales** con objeto de definir un proceso estandarizado. Además, y para garantizar que todos los empleados conocen y ejecutan esta política, hemos puesto en marcha acciones como:

- Todas las regiones y países han elaborado una política de vacaciones propia basada en la política global, redactada en el idioma local, y que incluye las condiciones legales específicas de cada país.
- Los comunicados internos se adaptan al país.
- Se realizan auditorías de vacaciones y descansos.

Asimismo, el uso completo de las vacaciones y descansos se incluye dentro del procedimiento de gestión de riesgos frente al COVID-19.

Contamos con mecanismos de **información y consulta**, cumpliendo con la legislación laboral existente en cada país en el que estamos presentes. Cualquier empleado puede reportar consultas o sospechas de incumplimiento a través de nuestro Canal de Comunicaciones de Ética y Compliance, garantizando en todo momento la protección del informante y la ausencia de represalias. Respetamos los periodos mínimos de preaviso en la comunicación de cambios operacionales significativos, de acuerdo con las prácticas laborales locales.

Derechos humanos

En Applus+ somos conscientes de la responsabilidad que tenemos para garantizar el respeto por los derechos humanos en los países en los que operamos. Hacemos partícipes de esta responsabilidad a todos nuestros trabajadores a través de los cursos de formación anuales, y transmitimos nuestros principios a nuestra cadena de suministro.

El compromiso del Grupo de respeto a los derechos humanos queda reflejado en las **políticas y protocolos implantados**. Estos comprenden nuestra Política de Diversidad e Igualdad, así como nuestra Política de ESG, Código Ético, Política Global Antidiscriminación, Política de Proveedores, Política y Procedimiento Global Anticorrupción y Política de Calidad, Prevención y Medio Ambiente.

En 2021, hemos **publicado** y difundido a través de nuestra página web todos los compromisos que adoptamos en relación a los **derechos humanos** de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos proclamados por las Naciones Unidas, las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales, los estándares de desempeño de la International Finance Corporation (IFC) y los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Todos nuestros empleados deben comunicar cualquier incumplimiento de nuestros compromisos y políticas a través del **Canal de Comunicaciones de Ethics & Compliance**. En 2021, el Grupo recibió 0 denuncias relativas a la violación de derechos humanos.



Compromiso de nuestros profesionales

Con periodicidad anual, lanzamos la **encuesta de compromiso** dirigida a toda la organización, con la finalidad de conocer las necesidades de nuestros empleados y poder adaptarnos a un entorno en constante cambio.

Como novedad en 2021, hemos reforzado este conocimiento gracias a encuestas cortas que nos permiten medir de forma ágil, casi en tiempo real, los cambios en las necesidades de nuestros profesionales, y nos ayudan a redirigir con mayor precisión los planes de acción en marcha. Estas encuestas nos han permitido conocer las necesidades de colectivos vulnerables durante la pandemia, en países como España, Costa Rica, Colombia, República Checa, India, China y Estados Unidos.

La **Seguridad** (85/100), **Ética** (80/100) y **Diversidad** (80/100) son las **dimensiones mejor valoradas** en Applus+ en la encuesta de compromiso realizada en 2021.

El 74% de empleados de Applus+ se define como **comprometidos o muy comprometidos** con la Compañía, mejorando en un 25% la puntuación de la encuesta anterior gracias a los planes de mejora implementados en cuyo diseño estuvieron involucrados nuestros empleados.

Todos los resultados proporcionan una información muy valiosa para seguir mejorando.

Diversidad, equidad e inclusión

En Applus+ apostamos por la diversidad y la inclusión. Nuestro capital humano se distribuye por más de 70 países, abarcando un gran número de nacionalidades, culturas y religiones. Unido a nuestra diversidad de género y edad, este enfoque conforma una identidad diversa que contribuye en gran medida al éxito de nuestro negocio.

Para Applus+, todas las personas son únicas. Queremos que sean tratadas con equidad y puedan aportar lo mejor de sus capacidades. Nos comprometemos a ser un reflejo de una sociedad diversa, y trabajamos para promover un cambio de actitud hacia los estereotipos de todo tipo. Los valores de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades son parte integrante del día a día de nuestra compañía.

En 2021, incorporamos formación en sesgos inconscientes, ya que estos sesgos pueden interferir en las prácticas de contratación y en la dinámica de las relaciones dentro de la empresa.

Cada año, en Applus+ revisamos nuestro **plan estratégico** en materia de diversidad, equidad e inclusión y hacemos públicos nuestros objetivos y metas. Las políticas integradas han generado sinergias y nos han ayudado a cumplir varios objetivos a la vez. El logro de la igualdad de género no es solo un objetivo esencial en sí mismo, sino que es un factor capaz de impulsar el cumplimiento de otros objetivos orientados a alcanzar un futuro sostenible para todas las personas.

Con la intención de formalizar nuestro compromiso con la igualdad, la diversidad cultural, la inclusión social y los derechos humanos, en Applus+ hemos renovado nuestra adhesión al Chárter de Diversidad de la Comisión Europea en el periodo 2021-2023.

FOMENTO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

Hemos lanzado varias medidas para incrementar el número de mujeres en puestos de trabajo que son desempeñados mayoritariamente por hombres:

- El programa de **shadowing con una directiva** se basa en identificar el talento femenino para llevar a cabo tareas cotidianas con una alta directiva de Applus+, lo que aporta a otras empleadas valiosos aprendizajes vivenciales.
- Aplicamos **índices de seguimiento** para medir la igualdad entre mujeres y hombres en los principales órganos de gobierno de la compañía. Hemos mejorado nuestras estadísticas para obtener datos de género periódicos y adecuados que nos permitan hacer un seguimiento exhaustivo.
- **Comunicación interna** constante a través de distintas vías. La diversidad es un tema que se analiza en las reuniones mensuales del Comité de Dirección. Todos los procesos internos se benefician de la comunicación bidireccional. Nuestra revista interna Appeople difunde frecuentemente noticias relacionadas con la diversidad.
- El Consejo de Administración de Applus+ ha aprobado que parte de la **retribución variable** del equipo directivo en 2022 dependa del cumplimiento de cuatro objetivos de ESG, vinculados a los resultados de la implementación de la estrategia de descarbonización, diversidad, seguridad y salud y ética.
- **Formación** de mujeres **en la rama técnica**, con el fin de favorecer el acceso de mujeres a puestos de trabajo con fuerte presencia masculina, y fomentar que puedan progresar en dichas posiciones.



CASO PRÁCTICO: CONSEJOS DE DIVERSIDAD E IGUALDAD



Son **foros** para expresar los **intereses, preocupaciones, necesidades y barreras** relacionados con la diversidad, equidad e inclusión, que constituyen la base para desarrollar planes de acción y propuestas de mejora. Para cada Consejo se nombra un representante, que canaliza los resultados y las propuestas hacia el Departamento de Recursos Humanos y la Dirección del Grupo.

En, 2021 **más del >60% de nuestra plantilla** cuenta con representación en estos Consejos, con presencia en España, Colombia, Chile, Alemania, Países Bajos, Noruega, Reino Unido, Finlandia, Irlanda y Suecia. Este año se han implantado muchas propuestas; por ejemplo, destacan aquellas destinadas a proteger la salud mental y las medidas relacionadas con las prácticas de teletrabajo.



CASO PRÁCTICO: "LO QUE OTROS NO VEN"



En España, en 2021 se realizaron varias **charlas en colaboración con I fundaciones y asociaciones** con las que colaboramos (Prodis, Aspanri, Aura, Fundación Síndrome de Down y Plena Inclusión) dirigidas a todas las personas que participan en los procesos de selección en Applus+, con el objetivo de **favorecer la incorporación de personas con discapacidad**.

Este año hemos cumplido **el objetivo del 1,11%** de personas con discapacidad en nuestra plantilla mundial. Y tenemos el firme **compromiso** de seguir avanzando para crear equipos diversos que sean un fiel reflejo de la sociedad.



PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE DIVERSIDAD

En 2021, hemos ampliado nuestro compromiso de participar en la **celebración de eventos nacionales e internacionales de diversidad**, adaptándonos al contexto sociocultural de cada país o región.

En esta línea, hemos participado en el Día Internacional de la Mujer, Día de la Diversidad Cultural, Día LGTBI+, Día de la Etnia Negra, Día de la Independencia de algunos países en los que operamos, Día de la Tolerancia, Día de la Discapacidad, así como en la celebración de diversas tradiciones locales.



La transformación digital

En línea con la estrategia de Applus+, los años 2020 y 2021 han sido decisivos para la transformación digital de la función de recursos humanos. A través de la innovación, hemos potenciado la interconexión entre los equipos, lo que agiliza la colaboración y facilita el desarrollo de los procesos relacionados con nuestras operaciones principales.

Nuestras áreas de trabajo son:

Desarrollo de capacidades internas. La transformación digital requiere talento y formación. Una vez tenemos el talento, desarrollamos los equipos a través de formación en programas que nos acercan a una nueva realidad tecnológica como la herramienta Power BI, destinada a modelizar y analizar distintas fuentes de datos para proporcionar visualizaciones interactivas de inteligencia empresarial.

Robotización. En el Departamento de Recursos Humanos hemos transformado nuestros procesos mediante la automatización de los procesos transaccionales a través de robots (RPA) en un entorno controlado. Estos robots replican la interacción con empleados que se dedican a la administración de personal, trabajando de forma multifuncional. Un ejemplo es el proceso de contratación, cuya automatización abarca la elaboración de los contratos, su firma y la gestión de la documentación asociada, así como la emisión de avisos y las comunicaciones con todos los participantes en el proceso.

Encuesta de satisfacción de pulsos. Una de las principales preocupaciones de la compañía es conocer de forma actualizada la opinión y el grado de satisfacción de nuestros empleados. Esto nos permite actuar a tiempo para lograr incrementar su nivel de compromiso. De forma complementaria a las encuestas tradicionales, gracias al *software* de las encuestas de pulso, podemos conocer sus opiniones con mayor frecuencia y medir las posibles fluctuaciones.

Evolución en adquisición de talento. Este año hemos implementado las **entrevistas asincrónicas** como parte de nuestro proceso de selección. Gracias a los vídeos grabados por la persona que opta al puesto, en respuesta a cuestiones predefinidas, somos más eficientes en el proceso de selección, optimizando los esfuerzos de nuestros profesionales.

Formación *online*. Para Applus+, la formación es clave en el desarrollo de nuestros profesionales y consideramos que la tecnología es fundamental para su optimización. En los últimos dos años hemos experimentado un gran avance en este sentido.

- Los cursos de inducción para nuevos empleados sobre ética empresarial y prevención de riesgos laborales se realizan online.
- Hemos adaptado gran parte de nuestra formación presencial a formación online a través de distintas herramientas tecnológicas.
- Mediante el Aula Virtual, formadores y asistentes se conectan de forma síncrona en remoto.
- Gracias a Workday, todos los empleados pueden acceder a la formación a través de una única plataforma.



Implantación de Workday en España, Portugal e Italia. Applus+ ha comenzado a implementar la herramienta Workday, *software* orientado a la gestión integral de Recursos Humanos, para llevar a cabo una digitalización completa de los procesos de gestión de personas. En, 2021 Applus+ ha implementado Workday simultáneamente en tres países (España, Italia y Portugal).



RECONOCIMIENTO DE NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Gracias a este impulso por crear un entorno de trabajo innovador, hemos sido reconocidos a nivel global por diferentes **entidades internacionales**:

Premios en Cultura y Gestión de Talento:

- ✓ Bronce en las categorías de *Best Leadership Development Program* y *Best Use of Blended Learning* de los premios Stevie Awards.
- ✓ Plata en la categoría *Inspiring Employer Brand* de los premios Inspiring Workplace Awards.
- ✓ Bronce en las categorías de *Best Unique or Innovative L&D Initiative* y *Best Use of Blended Learning* de los premios HCM Excellence Awards.
- ✓ Bronce en la categoría *Best Employee Experience* de los premios Employer Brand Management Awards.
- ✓ Entre las ocho mejores empresas en la categoría de *Best International Organization for Business Culture* y *Building a Culture of Innovation Initiative* en los premios Business Culture Awards.

Más información sobre estos premios aquí.



Premios en Transformación Digital:

- ✓ Plata en la categoría de *Most Innovative Use of HR Technology During the Pandemic* en los premios Business Excellence Awards - Globee Awards.
- ✓ Bronce en la categoría de *Achievement in HR Technology* por los premios Stevie Awards.
- ✓ *Platinum* y dos galardones *Gold* en los premios AVA Digital Awards.
- ✓ Entre las cinco mejores empresas en la categoría *Innovation in HR Technology* en los premios HRO Today Association.
- ✓ Entre las diez mejores empresas en la categoría *Brilliance in Innovative Use of Technology* en los premios HR Brilliance Awards.
- ✓ Entre las cuatro mejores empresas en la categoría de *Best Use of Technology in Recruitment* y entre las tres mejores empresas en la categoría de *Best Business Partnership* en los premios TIARA Awards.
- ✓ Entre las cinco mejores empresas en la categoría *Best Digital Transformation Initiative* en los premios Business Culture Awards.

- ✓ En los premios ABB Ability Digital Awards, una de las tres mejores grandes empresas de España.

Más información sobre estos premios aquí.



Premios en Diversidad e Igualdad: entre las siete mejores empresas en los premios European Diversity Awards en la categoría mejor empresa del año.

Más información aquí



Premios es Gestión de Marca: con el reconocimiento *Silver* (plata) en los premios Transform Awards, donde ha sido reconocida en las categorías *Best Internal Communication During a Brand Development Project*, *Best Brand Architecture Solution* y *Best Localisation of an International Brand*.

Más información aquí.



Formación y desarrollo

En Applus+ consideramos que la formación de nuestros profesionales nos permite responder a nuevos retos. Nuestros programas de formación están adaptados a cada país, a las necesidades de nuestros empleados, sus capacidades y entornos, y les ofrecen la oportunidad de mantener actualizados sus conocimientos y desarrollar sus competencias. **Desarrollar el mejor talento** es vital en nuestro negocio y, a la vez, un desafío, teniendo en cuenta el dinamismo actual del mercado laboral.

Es por ello que proporcionamos a nuestros empleados oportunidades reales de **desarrollo, tanto personal como profesional**, a través de acciones de formación específicas, mentoring, conocimiento de otros modelos operativos, conocimiento de las áreas no operativas y liderazgo de nuevos proyectos de innovación.

En, 2021 nuestros empleados completaron 568.700 horas en formación, lo que supone una media de 23 horas por empleado.

Disponemos de herramientas de formación online como ApplusNet, que nos permiten llegar a todas las localizaciones donde prestamos servicio e incrementar nuestra capacidad de actuación, complementando la formación impartida a nivel local. Con ApplusNet, realizamos evaluaciones y controles globales para optimizar la acción formativa dirigida a nuestros equipos.

Además, contamos con otras plataformas de formación adaptadas a nuestras necesidades específicas, tanto en cuanto a contenido como a alcance geográfico, como Workday, LinkedIn Learning, Social Selling – LinkedIn, Ascent, Seduo e-learning o GoFluent para favorecer el aprendizaje de idiomas.

Hemos puesto en marcha un **proyecto piloto** a través de Workday que integra completamente el objetivo de rendimiento de un empleado con planes de desarrollo, enlazando directamente con los materiales de aprendizaje pertinentes.

| CASO PRÁCTICO: PROYECTOS DE FORMACIÓN EN LA DIVISIÓN AUTOMOTIVE |  |
|---|---|
| <p>En 2021 se lanzaron varios proyectos formativos innovadores en la División Automotive. Mediante herramientas digitales, seguimos fomentando la actividad formativa, impulsando el talento interno y garantizando una formación ágil y eficaz de las nuevas incorporaciones.</p> <p>Los itinerarios formativos de la Automotive Talent University y la formación dirigida a inspectores de vehículos facilitan el intercambio de experiencias y conocimientos dentro de la División Automotive a nivel mundial. Estos cursos fueron elaborados e impartidos por empleados de la División, personas con un alto nivel de desempeño, experiencia y éxito demostrado en el sector.</p> <p>Automotive Talent University tiene como objetivo el desarrollo de los líderes presentes y futuros, así como de las personas de alto potencial. Una vez identificados los perfiles participantes, se diseña un itinerario formativo personalizado, basado en el uso de nuevas tecnologías para impulsar proyectos de digitalización en el sector.</p> <p>Para adaptarnos a la pandemia, hemos transformado la formación teórica de inspectores técnicos de vehículos en una formación digital. Más de 450 personas han podido realizar y superar el curso.</p> <p>La herramienta de formación en 3D simula la inspección de un vehículo, permite practicar la metodología de inspección, la evaluación de posibles fallos y el autoaprendizaje. Su desarrollo ha permitido que equipos formados por personas de distintos departamentos, en diferentes regiones y países, compartan sus puntos de vista a través de un trabajo colaborativo.</p> | |

Programas de bienestar

Contamos con diversos programas de beneficios sociales y económicos para fomentar el bienestar de nuestros empleados, que se adaptan a las particularidades de los países y regiones donde estamos presentes. Nuestros objetivos de bienestar se basan en promover un **estilo de vida más saludable**, brindar una actividad social dinámica y ofrecer facilidades vitales.

Promovemos la salud de las personas con iniciativas relacionadas con su **bienestar físico, psicológico y emocional**, así como con actividades que puedan enriquecernos a nivel personal y nos hagan sentirnos parte de un grupo, más allá de la relación laboral.

CASO PRÁCTICO: FAMILY DAYS



En Applus+ celebramos *family days* en diferentes lugares del mundo.

Estos eventos favorecen la creación de vínculos entre nuestros empleados, potenciando la interacción social y la convivencia, lo que redundará en un mejor ambiente de trabajo y satisfacción personal.

Asimismo, durante estas jornadas, las familias de nuestros empleados pueden conocer de cerca las actividades de Applus+ y aprender cómo aportamos valor a la sociedad.



CASO PRÁCTICO: PROGRAMA BH, STEP CHALLENGE Y EAP DE BIENESTAR



Los programas de bienestar tienen la misión de proporcionar **seguridad y tranquilidad** a través de plataformas (online y app), ya que ofrecen:

1. Programas individuales que potencian el bienestar en aspectos como la gestión del tiempo, llevar un estilo de vida saludable, técnicas de relajación, entre otros.
2. Coaching individual que permite desarrollar habilidades de forma personalizada, adaptadas a los retos personales y profesionales.
3. Asistencia emocional ilimitada a través de videollamada con psicólogos expertos que dan apoyo para superar dificultades personales y profesionales.



Seguridad y salud en el trabajo

SISTEMA DE GESTIÓN

Más allá del cumplimiento legal, la estrategia de seguridad y salud de Applus+ persigue el **objetivo de cero accidentes**. La protección de nuestros empleados es una prioridad definida al más alto nivel.

Hemos establecido un marco en el que operar y prestar nuestros servicios en un entorno seguro a través de **nuestra política de Calidad, Prevención y Medio Ambiente**. A partir de esta política desplegamos nuestro **sistema integrado de gestión** que tiene un **enfoque preventivo** y cumple, entre otros, con la norma ISO 45001. Fomentamos una **cultura basada en la prevención** para **garantizar la seguridad y salud de nuestros empleados** y de todos aquellos que trabajan con nosotros.

Como complemento a la **política y directrices corporativas de seguridad y salud**, hemos establecido las **Reglas de Oro de la Seguridad de Applus+**, un conjunto de 11 reglas orientadas a la eliminación o reducción de los riesgos asociados a las actividades que históricamente han causado un mayor impacto en la siniestralidad de nuestra Compañía.



A nivel local contamos con **sistemas de gestión de la seguridad y salud** en cada entidad legal y/o división, **certificados por terceros de acuerdo con el estándar internacional de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001** cubriendo un 44% de nuestras operaciones.

Para asegurarnos de que nuestro sistema de gestión se implementa de una manera eficaz, realizamos auditorías, supervisiones y/o inspecciones de las condiciones de seguridad en los trabajos, tanto por parte de la línea jerárquica como por parte de los recursos preventivos.

91.338 Inspecciones y auditorías en 2021

1,9 Inspecciones y auditorías cada 1.000 horas trabajadas.

CASO PRÁCTICO: LA DIVISIÓN IDIADA CERTIFICADA COMO ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



La División IDIADA en España y Alemania ha obtenido a finales de 2021 la certificación ISO 45001 de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esta prestigiosa norma internacional, requerida por muchos de nuestros clientes, reconoce la labor de la compañía para minimizar los riesgos y proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Esta certificación externa, que se une a las realizadas periódicamente por la administración española, confirma la robustez del sistema de gestión de seguridad y salud en la División IDIADA y pone en valor el esfuerzo continuo para velar por la seguridad de todos nosotros.



IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Identificamos los peligros y evaluamos los riesgos de todas nuestras actividades, para establecer medidas preventivas y correctivas que buscan en primer lugar su eliminación o, cuando no es posible, el control de los riesgos mediante la implementación de acciones que siguen la jerarquía del riesgo. Revisamos las evaluaciones periódicamente, cuando se produce algún cambio en las condiciones de trabajo o algún incidente de seguridad que lo requiera.

A través de la **coordinación de actividades empresariales** con nuestros clientes o titulares de las instalaciones donde realizamos los trabajos, incluimos en la evaluación aquellos riesgos asociados a estas que nos puedan afectar. Del mismo modo, realizamos la coordinación con nuestros proveedores para la evaluación y control de los riesgos asociados a los trabajos desarrollados por externos en nuestras instalaciones.

Como parte final del proceso de la evaluación de riesgos, los empleados antes de empezar un trabajo o tarea realizan el **"control previo"** o **"evaluación de riesgos de último minuto"**. Antes de comenzar el trabajo, nuestros empleados identifican *in situ* los riesgos asociados a la tarea a desempeñar y su entorno, y comprueban que todos los riesgos están bajo control.



47.175 controles previos en 2021.

1 control por cada hora trabajada.



Además de la realización de los controles previos, se fomenta entre los empleados la comunicación de incidentes y/o de situaciones inseguras, de manera que corrigiendo las causas de los mismos contribuyen a evitar accidentes antes de que se lleguen a producir casos con lesiones.

Para facilitar dicha comunicación, contamos con una herramienta propia, Appplus+ IncidentA, que permite la comunicación de casos por ordenador o Smartphone.

15.834 comunicaciones en 2021.

0,35 por cada 1000 horas trabajadas.

Todos los accidentes son investigados de una forma sistemática para determinar las causas raíz de incidente y establecer planes de acción para evitar su recurrencia. En el caso de los accidentes o incidentes donde las consecuencias, reales o potenciales, sean relevantes, compartimos las **lecciones aprendidas** con toda la organización.

PROMOCIÓN DE LA SALUD

En Applus+ contamos con **programas de vigilancia de la salud** para evaluar la aptitud física de nuestros empleados a través de un **reconocimiento médico específico** en relación al puesto de trabajo desempeñado y los riesgos a los que están expuestos, tanto por la propia actividad como por las instalaciones del cliente donde se realizan los trabajos. De forma colectiva, realizamos **estudios epidemiológicos** con el fin de identificar incidencias en la salud que pudieran estar relacionadas con el trabajo.

Para la ejecución de estos programas, contamos con **servicios médicos externos**, los cuales, de acuerdo con la normativa de cada país y el Reglamento General de Protección de Datos, se hacen cargo de la custodia y confidencialidad de los datos personales de los trabajadores, trasladándonos únicamente una evaluación de aptitud en relación al puesto de trabajo.

Por otra parte, a través de diferentes programas e iniciativas de ámbito local, Applus+ facilita el acceso a servicios médicos entre sus empleados.

LA FORMACIÓN ES CLAVE PARA APPLUS+

La participación de los empleados es fundamental para conseguir el objetivo de "cero accidentes" y para ello, la **formación en seguridad y salud y las campañas de sensibilización** son elementos imprescindibles para conseguir una **cultura preventiva** que nos permita alcanzar dicho objetivo.

La seguridad y salud tiene un peso importante en el programa de formación de nuestra compañía, tanto en el momento de la incorporación del empleado como en su formación periódica. Desde el Grupo se ha establecido un programa de formación básica obligatoria para las nuevas incorporaciones, que es complementado a nivel local con programas específicos.

La formación impartida incluye aspectos transversales, como la gestión de la prevención en Applus+, y contenidos específicos de cada perfil o puesto de trabajo en función de los riesgos a los que está expuesto (riesgos mecánicos, trabajos en altura, espacios confinados, riesgo eléctrico, etc.).

CASO PRÁCTICO: SAFETY DAY



Anualmente celebramos el **Safety Day**, un evento organizado a nivel mundial del que ya llevamos 8 ediciones donde, además de nuestros empleados, también invitamos a participar a nuestros clientes y contratistas.

Material traducido a 13 idiomas.

100% de países donde Applus+ opera.

En 2021, nos hemos centrado en la promoción de la salud, especialmente en la **salud mental** y el impacto causado por la pandemia.

Este año hemos contado con una especialista de reconocido prestigio a nivel internacional, para dar una charla sobre bienestar mental y proporcionar a nuestros empleados herramientas de gestión emocional. Esta actividad ha sido muy bien valorada por nuestros empleados como reflejan los comentarios recogidos en el muro social de nuestra intranet y en las encuestas de satisfacción del evento.



LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS

Durante 2021, hemos seguido desarrollando nuestros **planes de acción** para la **prevención y control del riesgo de contagio** en nuestro entorno laboral, adaptándonos a las directrices corporativas y protocolos de seguridad definidas en función de la situación de la pandemia en cada momento.

Hemos realizado el seguimiento y **monitorización del impacto** de la pandemia en nuestra compañía a través del reporte de casos en nuestra herramienta Governance Risk Compliance (GRC).

La **formación** sobre COVID-19 sigue siendo una herramienta fundamental para concienciar y evitar la transmisión del virus durante el desarrollo de nuestras actividades.

En 2021, hemos mantenido el curso específico sobre COVID-19 y las medidas preventivas en el entorno laboral dentro del programa de formación inicial en seguridad y salud.

11.027 nuevos empleados se han formado a través de este curso.

Introducción

¿Qué podemos hacer para protegernos?



Levamos las manos con frecuencia



Evitar tocarnos la cara (ojos, nariz y boca).



Al toser y estornudar, cubrimos la boca y la nariz con el codo flexionado o pañuelo, desechar el pañuelo y lavarse las manos.



Evitar el contacto con terceras personas. Mantener la distancia social entre nosotros y los demás.

En algunos países como Colombia o la India hemos promovido campañas de vacunación, y hemos realizado pruebas diagnósticas con carácter voluntario en España, tanto de forma preventiva utilizando algunas de nuestras instalaciones de mayor tamaño, como de forma reactiva a partir de casos confirmados entre los empleados de un mismo centro.

El número de casos confirmados en 2021 (incluidas cuarentenas) asciende a un total de 2.164 casos, procedentes de 32 países. Los casos han resultado leves en su gran mayoría y la fuente de contagio ha sido externa al Grupo.

SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

Con el fin de **monitorizar el desempeño** de la seguridad y salud del Grupo, contamos con un procedimiento de reporte que aplica al conjunto de nuestras actividades a escala mundial. Este proceso incluye **indicadores proactivos, precursores de accidentes** y que ayudan a medir la cultura preventiva del Grupo, **e indicadores reactivos**, que hacen referencia al desempeño del Grupo en seguridad y salud.

Los representantes locales de HSQE son los responsables de reportar los datos de siniestralidad a través de la herramienta GRC y enviar los informes al Departamento Corporativo de HSQE, el cual revisa y consolida los datos, realiza un análisis cuantitativo y cualitativo de la información y elabora los correspondientes informes que son remitidos al equipo directivo y al Consejo de Administración para la revisión periódica del proceso.

Nuestros **indicadores de siniestralidad** muestran la evolución en los últimos tres años.

| INDICADORES DE SINIESTRALIDAD | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------|--------|--------|
| Horas trabajadas (en millares) | 47.065 | 43.376 | 48.383 |
| Accidentes mortales | 0 | 2 | 0 |
| Tasa de accidentes mortales | 0,00 | 0,01 | 0,00 |
| Número de accidentes laborales de grandes consecuencias | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de accidentes laborales de grandes consecuencias | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Casos registrables | 240 | 165 | 247 |
| Tasa de accidentes registrables | 1,02 | 0,76 | 1,02 |
| Tasa de accidentes registrables Ratio en mujeres | 0,08 | 0,08 | 0,09 |
| Tasa de accidentes registrables Ratio en hombres | 0,94 | 0,68 | 0,93 |
| Jornadas perdidas | 5.759 | 4.368 | 6.880 |
| Severidad | 0,12 | 0,10 | 0,14 |
| Severidad Ratio en mujeres | 0,01 | 0,01 | 0,02 |
| Severidad Ratio en hombres | 0,11 | 0,09 | 0,12 |
| Enfermedades profesionales | 1 | 0 | 0 |
| Enfermedades profesionales en mujeres | 1 | 0 | 0 |
| Enfermedades profesionales en hombres | 0 | 0 | 0 |

En algunos países donde operamos, los trastornos musculoesqueléticos son calificados como accidentes en lugar de enfermedades profesionales, por lo que hemos adoptado internamente este criterio a nivel global para dar consistencia

a los datos. Por tanto, se han incluido los casos de trastornos musculoesqueléticos en nuestras estadísticas como accidentes.

*Síndrome del túnel metacarpiano con una baja de 10 días. Enfermedad profesional según la legislación española.

Realizamos el análisis comparando con el año 2019 debido a la baja representatividad de las cifras del año 2020 fruto de la pandemia. La tasa de accidentes registrables conserva la tendencia a la baja mientras que la de severidad aumenta ligeramente.

Las principales causas de los accidentes en el Grupo en 2021 son, como en años anteriores, caídas al mismo nivel (resbalones y tropiezos) y sobreesfuerzos.

Analizada la contribución por género a las tasas de siniestralidad en relación a su proporción en la plantilla, no se observa ningún sesgo o diferencias significativas en cuanto a la exposición a riesgos y sus consecuencias.

07. MEDIO AMBIENTE

GRI 102-11 GRI 102-12 GRI 102-15 GRI 201-2 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 303-1 GRI 303-2
GRI 303-3 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 306-3 GRI 308-1

Nuestra estrategia ambiental

En Applus+ trabajamos activamente para evitar y limitar, en ese orden, los posibles efectos adversos de nuestras actividades en el medio ambiente. Contamos con políticas y sistemas de gestión que se basan en normas reconocidas internacionalmente, y que van más allá del mero cumplimiento de la legislación ambiental.

La política que gobierna nuestra forma de actuar para lograr la preservación del medio ambiente es la **Política Corporativa de Calidad, Prevención y Medio Ambiente**.

- ✓ Priorizando el enfoque preventivo frente al correctivo, la Dirección del Grupo Applus+ refuerza su compromiso para impulsar el proceso de mejora continua en nuestra gestión ambiental, proporcionando los recursos humanos y financieros más adecuados.
- ✓ Todos los empleados y aquellos que trabajan en nombre de Applus+ conocen la política y están obligados a cumplirla.

Desarrollamos nuestra política mediante **Sistemas de Gestión Ambiental (SGA)**, basados en el ciclo de mejora continua que define la norma internacional **ISO 14001**. Nuestros SGA son auditados por terceros periódicamente, lo cual nos permite mantener nuestros certificados a lo largo del tiempo.

Más del 54% de nuestras operaciones están certificadas conforme a esta norma.

Nuestros principales **aspectos ambientales** están relacionados con el consumo de energía, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas, el consumo de agua y, en mucha menor medida, la generación de residuos.

| Aspectos Ambientales | | | |
|---|--|---|--|
| Energía | Emisiones | Agua | Residuos |
| El consumo energético derivado de nuestras operaciones se debe al consumo de energía eléctrica y combustibles ¹ como la gasolina, diésel o el gas natural. | Nuestra huella de carbono se compone de las emisiones de GEI, debidos al consumo de energía del Grupo. La fuente mayoritaria de consumo es el consumo de fuel ya que provoca las emisiones de Alcance 1 y además las emisiones de Alcance 3 de la categoría Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2). | En nuestras instalaciones, el agua es utilizada principalmente para saneamiento y el mayor consumo se concentra en los 2 emplazamientos con pistas de pruebas de vehículos. | La generación y las actividades de gestión de residuos del Grupo se concentra básicamente en nuestras actividades de ensayo. |
| Nuestra estrategia de gestión se basa en reducir los consumos, elegir fuentes renovables, y compensar las emisiones residuales . | | En Applus+ realizamos un uso racional del agua implementado procesos de reutilización cuando es posible para desarrollar nuestras actividades. | En nuestras instalaciones avanzamos hacia la implantación de los pilares de la economía circular, el modelo de las 7R. |

¹ Gasolina, diésel, biodiésel, gas natural, propano, gas natural líquido, gas natural comprimido y propano líquido son los combustibles consumidos dentro del Grupo.

Las actividades del Grupo Applus+ no generan impactos directos en la biodiversidad; y la localización de nuestras instalaciones no representa ningún riesgo para las áreas naturales de los países donde el Grupo opera.

Durante el proceso de homologación de proveedores, integramos los **requisitos obligatorios de QHSE**. Nuestros proveedores deben conocer y adherirse a la **Política Corporativa de Calidad, Prevención y Medio Ambiente**. Además, fomentamos la implantación de sistemas de gestión ambiental (SGA), valorando positivamente la certificación según la Norma ISO 14001 o el reglamento europeo EMAS.

| | |
|--|------------|
| Gasto en proveedores adheridos a la política QHSE. | 71% |
|--|------------|

CDP Climate Change

Applus+ demuestra su compromiso con la transparencia divulgando su desempeño ambiental a través del cuestionario anual de CDP, organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es promover una economía sostenible entre los inversores, empresas, ciudades y gobiernos para medir y actuar sobre los impactos ambientales, reconociendo a aquellas que son las más activas del mundo en la lucha contra el cambio climático.

Por cuarto año consecutivo, la organización ha concedido al Grupo una **calificación 'B'** por sus acciones para abordar el reto global del cambio climático.

Este reconocimiento es la recompensa de los esfuerzos realizados por el Grupo para integrar las cuestiones climáticas en nuestra gestión.

Debido al impacto de la pandemia, las cifras correspondientes al año 2020 no muestran una base sólida y representativa que permita la comparación con años posteriores. Por esta razón, los consumos y las emisiones del 2019 son más representativas de la actividad normalizada, y es por ello, que los tomamos como referencia para los análisis comparativos de 2021.

Cambio climático. Riesgos y oportunidades

El cambio climático nos ofrece oportunidades y puede generar riesgos de distinta naturaleza en nuestro negocio. La mitigación y gestión de tales riesgos, junto con la identificación de las potenciales oportunidades, es fundamental para Applus+ y nos ayuda a maximizar nuestro valor a la sociedad.

Trabajamos para entender las implicaciones que el cambio climático puede generar en nuestras actividades y mejorar nuestra estrategia respecto a nuestros servicios y operaciones. Del mismo modo, identificamos oportunidades que, una vez analizadas internamente, nos permiten **desarrollar las estrategias** necesarias para aprovecharlas en toda su extensión. En este proceso, definimos tres horizontes temporales:

- ⇒ Corto plazo: < 3 años
- ⇒ Medio plazo: 3 - 6 años
- ⇒ Largo plazo: > 6 años.

En 2021, como en años anteriores, hemos continuado adoptando las recomendaciones del **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**. Hasta ahora, se ha realizado una evaluación de riesgos cualitativa, pero siguiendo sus recomendaciones, el Grupo va a comenzar a introducir análisis de escenarios para informes futuros. Esta iniciativa nos ayuda a mejorar nuestra información financiera sobre cambio climático con relación a cuatro elementos clave: Gobierno, Estrategia, Gestión del riesgo, y Métricas y objetivos.

Siguiendo la metodología del TCFD, clasificamos nuestros riesgos en dos categorías:

- ✓ Los **riesgos físicos**, derivados del incremento de fenómenos meteorológicos extremos o de los impactos a largo plazo del cambio en las características del clima, y que se clasifican a su vez en riesgos agudos o crónicos.
- ✓ Los **riesgos de transición** de los agentes económicos a una economía descarbonizada que, a su vez, pueden clasificarse en riesgos legales, tecnológicos, de mercado y reputacionales.

| Riesgo / Oportunidad | Descripción | Horizonte temporal | Impacto | Nivel de impacto | Acción |
|------------------------------|--|--------------------|---|------------------|---|
| RIESGOS FÍSICOS | | | | | |
| Riesgos agudos | Incremento de los eventos climáticos extremos | Actual | Disrupciones en la actividad, afectación en la salud y seguridad de nuestros empleados, absentismo y reducción de ingresos debido a retraso o cancelación de proyectos | Medio | Planes de continuidad de negocio |
| Riesgos crónicos | No se ha identificado ninguno de carácter relevante | | | | |
| RIESGOS DE TRANSICIÓN | | | | | |
| Riesgo de mercado | Cambio de comportamiento en los usuarios, reduciendo el consumo de combustibles fósiles, hacia una economía descarbonizada | Largo plazo | Posible afección a los servicios que el Grupo presta al sector del petróleo y gas | Alto | Plan de diversificación, que ha reducido el nivel de exposición del Grupo a este sector desde el 50% en 2014 hasta el 25% actual |
| Oportunidad | Desarrollo de servicios en el sector de energía renovable | Actual | Incremento de los ingresos de servicios en el sector de las renovables | Alto | Inversión en nuevos negocios y desarrollo de servicios en el sector de las renovables. Plan de expansión en geografías donde nuestra presencia en este sector es más limitada |
| Riesgo legal | Reducción de ingresos debido a nuevos requisitos legales de movilidad sostenible | Largo plazo | Afección parcial al control ambiental de emisiones en el negocio de inspección de vehículos | Alto | Desarrollo e inversión en nuevas actividades de ensayo asociados al vehículo eléctrico/verde y conectado |
| Oportunidad | Diseño y desarrollo de servicios que ayuden a nuestros clientes a cumplir las nuevas normativas | Actual | Impulso de ensayos de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ emisiones u homologación ✓ vehículos "limpios" y conectados ✓ materiales aislantes y productos para la construcción Incremento de los ingresos asociados a ensayos, ingeniería y homologación, tanto de componentes como vehículos completos verdes | Alto | Plan de innovación con líneas prioritarias de desarrollo en cada línea de negocio |

| | | | | | |
|----------------------|--|-------------|---|------|---|
| Riesgo legal | Reglamentación que obligue a un mayor uso de energía renovable | Medio plazo | Incumplimientos legales o incremento de costes asociados a la energía | Bajo | Incremento anual del % de energía eléctrica renovable del Grupo siguiendo la estrategia establecida |
| Riesgo de reputación | Incremento de las obligaciones de reporte | Actual | Percepción de falta de transparencia o credibilidad por parte de las partes interesadas | Bajo | Seguimiento de los cambios legislativos acompañados de un despliegue de herramientas de reporte y control interno |

Identificamos los riesgos y los gestionamos de forma adecuada, por lo que no prevemos impactos relevantes. Del mismo modo, desplegamos planes para aprovechar al máximo las oportunidades que el cambio climático nos ofrece, que compensarán con creces los posibles impactos que, aunque limitados, pudieran producirse.

Hasta el momento, **el impacto financiero de estos fenómenos en las operaciones del Grupo ha sido bajo** ya que los eventos han sido cortos y puntuales. Por otro lado, dada la diversidad geográfica de nuestras operaciones la probabilidad de que se produzcan de forma simultánea en muchas localidades se considera baja.

Science Based Targets initiative (SBTi)

En Applus+ entendemos que desde el sector privado tenemos obligación de contribuir al cumplimiento de los **objetivos del Acuerdo de París**, que pretende evitar que el incremento de la temperatura media global del planeta supere los 2°C respecto a los niveles preindustriales y busca, además, promover esfuerzos adicionales que hagan posible que el calentamiento global no supere los 1,5°C, en este sentido nuestro grupo se ha adherido a la iniciativa Science Based Targets, comprometiéndonos a establecer objetivos de reducción de emisiones ambiciosos para cumplir con un escenario de 1,5°C.

De este modo, Applus+ entra a formar parte de una iniciativa global en la que participan ya más de 2.200 compañías en todo el mundo, y que colabora con las organizaciones más influyentes en el ámbito de cambio climático como son CDP, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, World Resources Institute (WRI) y World Wide Fund for Nature (WWF).

Estamos definiendo **metas** a medio plazo con la ambición de conseguir ser una **compañía con emisiones netas de carbono cero en 2050**.

Este compromiso marca un hito más en nuestro camino hacia un futuro bajo en carbono, que comenzó en 2017 al sumarnos al objetivo de CDP, dando a conocer las acciones que realiza el Grupo para mitigar el cambio climático, y que continuó en 2018 al adherirnos a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.



Energía y emisiones

El Grupo Applus+ está firmemente comprometido en la contribución a la mitigación del cambio climático. Hemos trasladado este compromiso a nuestro *Plan estratégico 2022 – 2024*, fijando objetivos a corto, medio y largo plazo orientados a la reducción efectiva de nuestra huella de carbono, y definiendo planes de acción para su cumplimiento. Los objetivos definidos para los próximos tres años son:

1. Reducción de las emisiones de Alcance 1 y 2 en un 30% respecto al año base, 2019.
2. Compensación del resto de las emisiones de Alcance 1 y 2 para el año 2023.

Además, hemos incorporado estos objetivos al esquema retributivo de la compañía llegando a todos los niveles de gestión de la organización.

Hemos diseñado un plan de acción que incluye, entre otros, la creación y despliegue de nuevas políticas, planes de eficiencia energética aplicados a las instalaciones/oficinas de mayor consumo, el incremento del consumo de energía verde en nuestras instalaciones, la renovación paulatina de nuestra flota de vehículos por tecnologías más sostenibles. Este plan va acompañado de campañas de formación y concienciación a nuestros empleados.

La **Guía de buenas prácticas ambientales** de Applus+ complementa el plan de acción definiendo **directrices** claras dirigidas a todos nuestros empleados, para **reducir el consumo de energía** en las instalaciones del Grupo, así como el **consumo de combustible**, tanto en vehículos de flota como en coches particulares.

ENERGÍA

Para desarrollar nuestras operaciones utilizamos como fuentes de energía el **combustible, la electricidad y la calefacción urbana** (*District heating*).

Del total de energía consumida en la organización (901.978 GJ), el combustible es la fuente de consumo mayoritaria constituyendo un 70% de la energía total. El consumo de los combustibles está directamente relacionado con nuestras actividades, muchas de ellas se realizan *in situ*, lo cual requiere que nuestros empleados se desplacen a las instalaciones de nuestros clientes.

El 30% de la energía restante corresponde mayoritariamente a energía eléctrica y cumpliendo con uno de los objetivos establecidos para 2021 hemos incrementado del uso de fuentes renovables en más de 3 veces respecto al año anterior. De esta manera, estamos impulsando la **transición de fuentes de energía fósiles a fuentes renovables**, que son más respetuosas con el medio ambiente, el clima y la salud.

| | |
|--|------------|
| Electricidad consumida en el Grupo de origen renovable | 70% |
|--|------------|

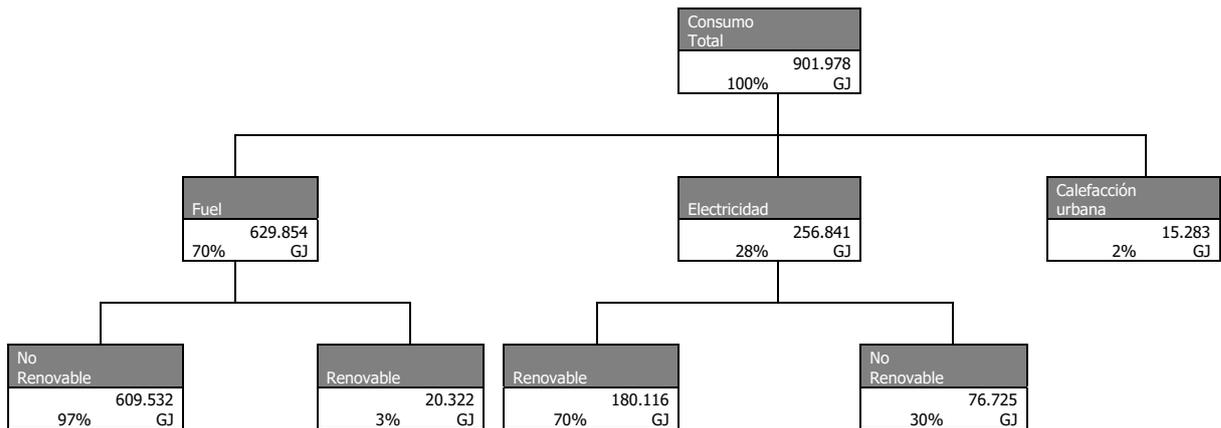
Intensidad energética

Intensidad energética por empleado (GJ / empleado) / Intensidad energética por ingresos (GJ / M€)

38,15

531,31

El aumento en un 9% la intensidad energética en comparación con el año anterior recae en dos motivos principales. Por un lado, en el aumento del consumo energético asociado a la recuperación económica tras el impacto de la pandemia ocasionada por el COVID-19. Y, por otro lado, causado por la incorporación de los datos de consumo de nuestras instalaciones de IDIADA ubicadas en Shandong (China) que desde 2021 Applus+ asume la responsabilidad de los consumos.



CASO PRÁCTICO: INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA REDUCIR EL CONSUMO DE CALEFACCIÓN



Desde principios de 2021, estamos realizando pruebas de un sistema de regulación de calefacción inteligente en uno de nuestros centros de inspección ubicado en Holbæk, Dinamarca.

Con la ayuda de controladores, el consumo de energía se puede regular según el nivel de actividad en los centros de inspección. Por ejemplo, el consumo de energía utilizado para calefacción se puede reducir durante la noche y los fines de semana cuando el centro está cerrado.

Con esta iniciativa esperamos **ahorrar un 20% en el consumo de energía** relacionado con la calefacción, y así evitar la liberación de más de 5 toneladas de CO₂eq anuales a la atmósfera. El objetivo final es implementar una forma sostenible y eficiente de controlar y reducir el consumo de energía relacionado con la calefacción.

CASO PRÁCTICO: ENERGÍA SOLAR EN AUSTRALIA



El pasado mes de junio, instalamos paneles solares en el tejado de nuestras instalaciones de Bibra Lake en Perth (Australia).

Con estos paneles, **ahorramos un 40% de energía**, lo que evita la emisión de más de 35 toneladas de CO₂ anuales a la atmósfera.

Nuestro objetivo es trabajar activamente para reducir los impactos de nuestras actividades en el clima, poniendo el foco en la optimización de los consumos y demostrando nuestro compromiso con la energía renovable.



CASO PRÁCTICO: CERTIFICACIÓN LEED



El parque empresarial en el que se ubica la sede de Applus+ en Madrid fue reconocida con la certificación más prestigiosa en el ámbito de certificación de edificios medioambientalmente sostenibles, la Certificación LEED, desarrollada por el U.S. Green Building Council en materia de "Edificios Existentes. Operaciones y Mantenimiento", obteniendo la máxima puntuación.

Desde Applus+, hemos participado activamente para obtener esta certificación facilitando los datos de consumos energéticos, compras sostenibles, gestión de residuos y limpieza. Necesarios para poder realizar una correcta evaluación de la sostenibilidad de los edificios del recinto.

Este reconocimiento va más allá de una certificación, ya que fomenta la reducción del uso de energía, el desperdicio de agua y mejorar la calidad del aire y la habitabilidad, para hacer que las instalaciones sean más saludables y sostenibles.

EMISIONES

En Applus+, seguimos avanzando en nuestro compromiso de reducción de las emisiones de carbono a la atmósfera y queremos formar parte del cambio que se está produciendo para combatir la crisis climática. En 2021, hemos comunicado nuestro compromiso de tener emisiones netas de carbono cero (net zero) en 2050, y neutros en carbono para los Alcances 1 y 2 en el 2023.

Este año más del 70% de nuestra energía eléctrica y un 22% de nuestra energía total proviene de **fuentes renovables**, lo que significa que estamos evitando la emisión de 11.127 toneladas de CO₂ eq a la atmósfera.

En 2021, continuando el proceso iniciado en años anteriores, realizamos un análisis exhaustivo de las **emisiones de Alcance 3** de nuestra compañía con el objetivo de obtener todas aquellas emisiones indirectas de GEI que fueran relevantes. El resultado de este análisis concluyó que 6 de las 15 categorías definidas por el protocolo de GEI eran significativas.

| | |
|---|---------------------------------------|
| Alcance 1 Emisiones directas de la combustión de fuel | 43.768 tCO ₂ eq |
| Alcance 2 Emisiones indirectas de la generación de energía | 8.402 tCO ₂ eq |
| Alcance 3 Artículos y servicios comprados. Bienes de capital. Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2). Transporte y distribución corriente arriba. Viajes de negocios. Desplazamientos al trabajo de los empleados. | 236.070 tCO ₂ eq |

Intensidad de emisión²

| | |
|--|--|
| Intensidad de emisión por empleado (toneladas CO ₂ eq / empleado) | Intensidad de emisión por ingresos (toneladas CO ₂ eq / M€) |
| 2,21 | 30,73 |

Este año, en comparación con el año anterior, la intensidad de emisión ha disminuido en un 9%.

CASO PRÁCTICO: SEGUIMOS AMPLIANDO NUESTRAS FUENTES DE ENERGÍA RENOVABLE



Desde el Grupo Applus+ queremos continuar el camino que iniciamos el año 2020 con el acuerdo con nuestro mayor proveedor de electricidad en España.

Gracias a este acuerdo, todas las instalaciones de España donde somos responsables de la compra de electricidad se abastecen de **electricidad de origen 100% renovable**.

En 2021, quisimos dar un paso más y ampliar el alcance de países en los que consumimos electricidad verde. Los países que se han incorporado al plan son Suecia, Irlanda, Costa Rica e Italia, con un consumo anual equivalente a 11,79 GWh.

Este cambio supone un **ahorro anual de más de 10.000 toneladas de emisiones de CO₂**, que nos permite desempeñar nuestros servicios de forma cada vez más sostenible y respetuosa con el medio ambiente.

CASO PRÁCTICO: ACUERDO CON CAIXABANK



En 2021, Applus+ y Caixabank, una importante entidad bancaria española, firmaron una línea de crédito por valor de 100 millones de euros ligada a criterios de sostenibilidad.

El acuerdo se basa en una **reducción gradual de la intensidad de la emisión por empleado hasta 2023 en un 17%**, respecto de la intensidad del año base. La selección de este indicador como unidad de medición radica en su representatividad para evaluar el impacto ambiental de nuestras actividades.

Esta operación financiera se convierte en la primera vinculada al desempeño ambiental del Grupo Applus+.

Este compromiso nos motiva a seguir mejorando en la reducción de nuestras emisiones y así minimizar nuestro impacto ambiental. Gracias al esfuerzo realizado este año, hemos alcanzado una reducción de un 26%.

² El indicador de intensidad de emisión cubre las emisiones de Alcance 1 y 2.

Agua

| | |
|---|--------------|
| Agua Consumida Extracción total de agua | 1.092.500 ML |
| Agua subterránea | 327.696 ML |
| Agua de terceros | 764.804 ML |

El total de agua dulce consumida durante 2021 en el Grupo fue de 1.092.500 ML, parte de ella de origen subterráneo.

El consumo más relevante se produce en las instalaciones de la División IDIADA en Tarragona (España) y en segundo lugar Shandong (China), debido a que ambas localizaciones suponen un 68% del consumo del Grupo.

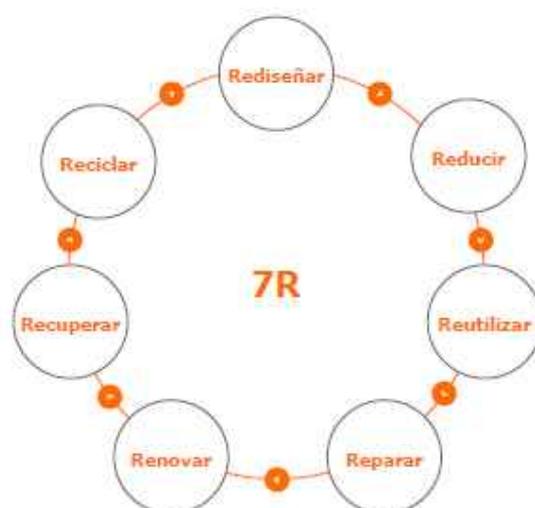
En Tarragona el agua se utiliza para edificios, riego de áreas verdes y la realización de ensayos en cuatro de sus 14 pistas (dos pistas de frenado, una pista de conducción en pavimento mojado y una de fatiga). El uso más intensivo del agua es precisamente el de pistas, y con el fin de minimizarlo, el agua es filtrada y recirculada para su reutilización, sin requerir separadores de grasa e hidrocarburos. En este proceso, el agua perdida se encuentra únicamente entre el 7-11%.

Los controles que se realizan son:

- ✓ En el caso del agua utilizada en pistas y edificios, se determinan los niveles de pH y cloro.
- ✓ Además, en el agua de pistas, se dispone de un tratamiento de ósmosis y se analiza la conductividad.
- ✓ Y, únicamente en el agua de edificios, se controlan los parámetros orgánicos y químicos.

Residuos

En Applus+, ofrecemos una amplia cartera de soluciones para una gran variedad de necesidades, y por esto generamos distintos tipos de residuos. Ciñéndonos a nuestro lema, *Together beyond standards*, queremos ir más allá de nuestras obligaciones legales y realizar una gestión integral de nuestros residuos que nos permita avanzar hacia un **modelo circular 7R**:



Contamos con la **Guía de buenas prácticas ambientales**, que abarca las directrices de la **gestión de residuos** en el Grupo. El propósito de este documento es definir nuestro comportamiento, para minimizar el impacto ambiental de las actividades desarrolladas por Applus+, aplicando los pilares de la **economía circular**.

Tanto en nuestras oficinas como en la prestación de nuestros servicios en las instalaciones de los clientes, todos los empleados deben aplicar estas buenas prácticas para la gestión de los residuos generados.

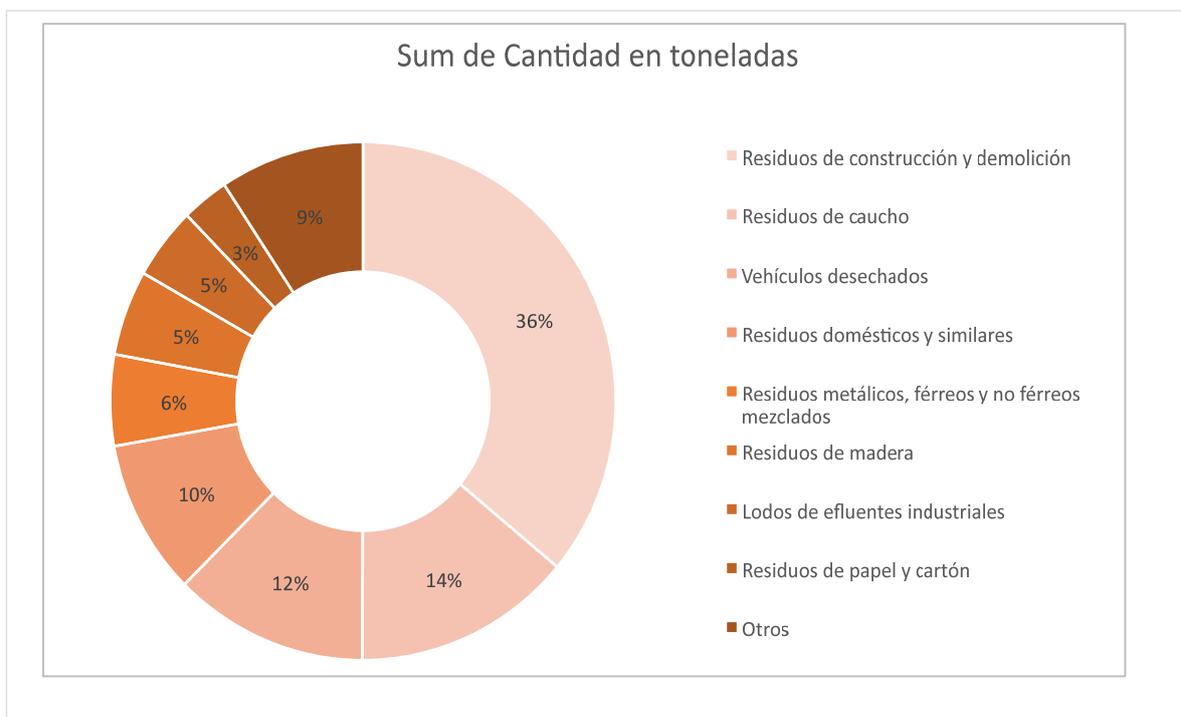
En las instalaciones de Applus+, realizamos la segregación de los residuos cuando el país dispone de una infraestructura pública o privada que haga posible el reciclaje y el tratamiento selectivo. Los gestores de los centros de trabajo, son los responsables de proporcionar los recursos necesarios para cumplir con estas políticas de gestión, así como de controlar su aplicación.

La tipología de los residuos, aunque es diversa, se concentra en los **residuos de construcción**, de **vehículos y sus derivados** y finalmente en **mezclas de residuos municipales**.

Por la naturaleza de las instalaciones y los servicios que se prestan, las divisiones que concentran la mayor parte de la generación y gestión de residuos son la División IDIADA y la División Laboratories.

Los residuos peligrosos y específicos generados en ambas divisiones se gestionan siempre a través de empresas debidamente autorizadas y se conservan las evidencias documentales necesarias para verificar la trazabilidad de su gestión. Todos ellos son segregados en origen en función de su categoría para facilitar su gestión y valorización.

| Residuos ³ | |
|------------------------|------------------------|
| Residuos Peligrosos | 749 toneladas |
| Residuos No Peligrosos | 1.692 toneladas |
| Total | 2.440 toneladas |



³ Los datos de residuos cubren el 22% de ingresos de 2021.

CASO PRÁCTICO: GESTIÓN DE RESIDUOS EN SUDÁFRICA



En Sudáfrica hemos implementado un sistema de gestión de reciclaje en nuestras instalaciones. De esta manera, realizamos una gestión de residuos responsable que ayuda a divulgar buenas prácticas entre nuestros empleados, que posteriormente pueden aplicar a otros entornos en los que realizan sus actividades.

Todos los empleados de la oficina colaboran en la segregación de residuos y en el uso correcto de los contenedores, conscientes de la importancia de contribuir a preservar el medio ambiente. A diario se supervisan los contenedores para garantizar la separación que permita la valorización posterior.

Los beneficios ambientales incluyen la reducción de la cantidad de desechos enviados a los vertederos e instalaciones de combustión, la conservación de los recursos naturales al reducir la necesidad de extraer nuevas materias primas, y el fomento de la concienciación.



08. VALOR PARA LA COMUNIDAD

GRI 413-1

Acción social

En Applus+ asumimos un firme **compromiso con las comunidades locales** en los países y regiones donde desarrollamos nuestros servicios. Prestamos especial atención a los **colectivos más vulnerables** y lanzamos distintos proyectos para darles el mejor soporte. Nuestro **compromiso con la diversidad, igualdad e inclusión** también se manifiesta a través de estos proyectos.

Aunque han sido muchas las iniciativas impulsadas por nuestros centros en todo el mundo en 2021, destacamos algunas de ellas.

| | |
|--|---|
| <p>CASO PRÁCTICO: PROYECTO CONVIVIO EN PANAMÁ</p> |  |
| <p>Cada mes de diciembre desde el 2015, 40 empleados de Applus+ visitan poblados donde viven familias vulnerables en Panamá para llevarles un mensaje de esperanza, así como juguetes y alimentos.</p> <p>160 niños de las comunidades y escuelas de Quebrada León, Gandona, Escobalito, Nueva Sevilla e Icacal Arriba han recibido juguetes gracias a este proyecto en 2021.</p> <p>Además de dar soporte a los colectivos más desfavorecidos, este proyecto fortalece y dinamiza las conexiones entre los individuos que conforman nuestra organización.</p> |  |

- **Mercadillo solidario online en España**

Applus+ organiza anualmente mercadillos navideños solidarios en varias oficinas, en los que venden diversos productos elaborados por jóvenes con discapacidad intelectual. Los beneficios van destinados a la formación e inclusión socio-laboral de este colectivo.

Esta iniciativa se enmarca en nuestro objetivo de fomentar la creación de un entorno laboral inclusivo, por el que buscamos consolidar la incorporación de personas con discapacidad a nivel global. Y se materializa gracias al acuerdo de colaboración con la fundación Prodis.




Mercadillo 
 SOLIDARIO ONLINE
 22 al 26 de noviembre




www.prodishop.es/mercadillos/applus

TE INVITAMOS
 A PARTICIPAR EN NUESTRO PROYECTO SOLIDARIO AYUDANDO
 A JÓVENES CON DISCAPACIDAD A MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA.
 ANÍMATE A REGALAR PRODUCTOS ELABORADOS Y MANUFACTURADOS EN NUESTRO TALLER DE PRODUCCIÓN.
 TU CONTRIBUCIÓN ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS

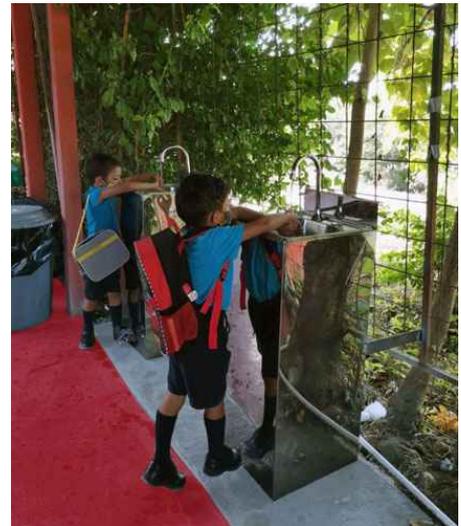
| | |
|--|--|
| <p>CASO PRÁCTICO: PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EN COSTA RICA</p> |  |
| <p>El programa de voluntariado de Applus+ en Costa Rica, vigente desde el año 2014, está dirigido a todos los empleados que deseen participar. Cada centro tiene un líder de voluntariado que potencia la actividad entre sus compañeros.</p> <p>Los proyectos son diseñados y promovidos por un comité de voluntariado liderado por el Departamento de Comunicación y Responsabilidad Social, y están relacionados con la seguridad en carreteras y la protección del medio ambiente.</p> <p>En 2021, se llevaron a cabo un total de 1.837 horas de voluntariado.</p> | |
|  | <p>12.485 horas de voluntariado en los ocho años de vigencia del programa.</p> |

- **Proyecto Remanga2 "Manitas limpias"**

A consecuencia de la pandemia, en Costa Rica las escuelas públicas necesitaban realizar ajustes estructurales para poder reabrir sus puertas, con protocolos que garantizaran la seguridad sanitaria de los alumnos. Uno de los requisitos fue la instalación de lavamanos y estaciones de desinfección a la entrada de los centros educativos.

A través del proyecto "Remanga2", cuyo objeto es apoyar a las comunidades vecinas, y con los colaboradores voluntarios del programa Fuerza Riteve, se realizaron las remodelaciones necesarias para que los niños de comunidades con escasos recursos pudieran volver a clase con seguridad lo antes posible.

1.178 niños de tres escuelas se vieron beneficiados: Escuela Oasis en Buenos Aires, Puntarenas; Escuela Cristóbal Colón en Santo Domingo, Heredia; Escuela Jesús de Nazareth en Liberia, Guanacaste.



▪ Programa de voluntariado en Estados Unidos

Los empleados de Applus+ en Estados Unidos están invitados a formar parte del programa de voluntariado Volunteer Time Off (VTO), que permite la colaboración con diferentes organizaciones y proyectos sociales durante 8 horas anuales.

Una de las actividades de voluntariado de este año se ha desarrollado en un centro para niños y niñas con discapacidad.



▪ Campaña “Multiplica el impacto” con Banco Tapitas

En México, Applus+ colabora con la fundación Banco Tapitas, para recoger y reciclar tapas de plástico con la finalidad de generar recursos económicos para apoyar diferentes programas de atención a menores de 21 años con diagnóstico de cáncer.

53,5 kilos de tapitas fueron recogidos en la primera entrega en abril 2021 y 58 kg en la segunda en octubre.

Por cada 1 kg, Applus+ compra 100 pesos de productos en la Tapitienda de la fundación, que se regalan a los voluntarios que hayan colaborado en la recogida.

Adicionalmente, Banco Tapitas convierte estas tapitas en recursos para la compra de medicamentos.



▪ Applus+ patrocina el Baile de Primavera de la Fundación del Hospital Aurora Boreal in Fort McMurray, Alberta (Canadá).

Desde 1985, esta fundación proporciona fondos para apoyar la atención médica en el municipio regional de Wood Buffalo. Anualmente celebra este evento con objeto de recoger fondos para los nuevos programas, servicios, infraestructuras, desarrollos e innovaciones tecnológicas que den soporte a iniciativas para el cuidado de la salud en la región de Fort McMurray.

- Applus+ patrocina la **Conferencia Empresarial de Mujeres de Bakersfield**, Condado de Kent (Estados Unidos).

Fundada en 1989, esta iniciativa tiene como finalidad fomentar el crecimiento personal y profesional de las mujeres en todas las facetas empresariales y sectores industriales, a través del desarrollo de habilidades y oportunidades de interconexión.

La conferencia está diseñada para animar, educar y empoderar a las mujeres para lograr el éxito profesional en cada etapa de sus carreras.

- Un año más, hemos patrocinado la **Carrera Solidaria** de la Universidad Autónoma de Barcelona (España), que en la edición de 2021 pretende concienciar sobre la importancia de cuidar la **salud mental**.
- Hemos participado en la iniciativa Gran Recapte d'Aliments organizada por el **Banco de los Alimentos de Barcelona**, para recoger fondos para la compra de productos frescos y refrigerados. Este año hemos animado a nuestros empleados a realizar donaciones monetarias online, y hemos aportado el doble de la cantidad que ha aportado cada empleado, triplicando de esta manera la cantidad donada.
- Realizamos **donaciones económicas** a organizaciones que apoyan a las personas con algún tipo de dependencia. Anualmente donamos 30.000 euros a la fundación Adcor y 3.000 euros a la fundación Prodis.
- En Italia hemos vendido billetes de lotería para recaudar **fondos para un hospital local**.

Contribución al desarrollo

En Applus+ fomentamos el **empleo local**, directo e indirecto, aplicando una política de contratación y de selección de proveedores con preferencia local. Esto contribuye al desarrollo de los países donde tenemos presencia, más de 70 en todo el mundo.

Además, con nuestros servicios damos soporte a la implantación de **proyectos clave para el desarrollo** de un país o región, contribuyendo así al crecimiento social y económico local. Nuestra aportación en la mejora de redes de transporte, redes de abastecimiento de agua potable y energía, así como infraestructuras de evacuación y tratamiento de aguas residuales, son fundamentales para fomentar la actividad económica, preservar la salud e incrementar la calidad de vida de las comunidades locales.

Nuestra contribución cobra especial importancia en aquellos países que están en vías de desarrollo.

- **Supervisión de infraestructuras de agua y alcantarillado en la región panameña de Ngábe Buglé**

Applus+ presta servicios de asistencia técnica y monitoreo en el proyecto integral de agua y saneamiento en la región. Este proyecto tiene la finalidad de mejorar el acceso de las comunidades indígenas al agua potable, así como el tratamiento de sus aguas residuales, mediante la aplicación de las mejores prácticas internacionales.

Con esta colaboración, Applus+ contribuye a que las comunidades indígenas de Chichica y las Lajitas dispongan de un suministro de agua de calidad, ininterrumpido y directamente en sus casas. Asimismo, contribuye al mejor tratamiento de las aguas antes de su vertido. Estas infraestructuras son básicas para el desarrollo social y ambiental de la región.

CASO PRÁCTICO: CONSTRUCCIÓN DE INTERCAMBIADORES VIALES EN COSTA RICA



Applus+ está prestando servicios de gestión e inspección de las infraestructuras en construcción de los intercambiadores viales de Taras y La Lima en la ciudad de Cartago.

La obra contempla la construcción de dos pasos elevados a lo largo de los 2,8 kilómetros de la vía que comunica Taras con La Lima, incluyendo la construcción de accesos y salidas, giros, aceras, rutas para autobuses y ciclovías en diferentes puntos.

Por la zona circulan diariamente unos 40.000 vehículos, por lo que este proyecto es sumamente importante para los usuarios que transitan por la ruta San José - Cartago y hacia el sur del país.



Salud y bienestar de la comunidad

Para Applus+, formar parte de la comunidad significa proporcionar servicios que fomenten la seguridad, protejan la salud y mejoren el bienestar de las personas con las que convivimos en nuestras diversas localizaciones.

Contribuimos a mejorar la seguridad vial a través de múltiples servicios. La labor de la División IDIADA en el desarrollo de equipos y sistemas para prevenir accidentes o reducir su impacto en vidas humanas es fundamental para hacer posible un futuro próximo más seguro para conductores y peatones. El trabajo de la División Automotiva para verificar que los vehículos funcionan en las condiciones idóneas es clave para evitar accidentes.

CASO PRÁCTICO: NUEVOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PARA MEJORAR LA SEGURIDAD DE LOS MOTORISTAS



Proyecto europeo, en el que un cluster formado por 16 partners liderados por Applus+ la División IDIADA, han desarrollado diferentes **equipos y sistemas de protección** para reducir el número de víctimas mortales y heridos graves entre los usuarios de motocicletas.

El objetivo principal del proyecto PIONEERS es mejorar **la seguridad de los vehículos de dos ruedas** motorizados proporcionando un enfoque integrado de la protección del conductor que tenga en cuenta los equipos de protección individual (EPI) y los sistemas de a bordo.

El proyecto PIONEERS ha analizado detalladamente más de 1.400 accidentes reales graves de motoristas con el objetivo de entender mejor los factores que generan más lesiones.

Se han testado tres dispositivos de seguridad: un sistema automático de frenado antes del impacto; una chaqueta que incorpora un airbag y un protector para las piernas de los motoristas.

La investigación concluye que el despliegue de estos accesorios podría contribuir a reducir hasta un 19% de las muertes de motoristas.



CASO PRÁCTICO: SISTEMAS DE ALERTA DE LA SOMNOLENCIA Y ATENCIÓN DE LOS CONDUCTORES



Driver Drowsiness and Attention Warning systems (DDAW) es un sistema capaz de **detectar la somnolencia del conductor** basándose en los patrones de conducción, que muestra una reducción de la atención causada por un estado de somnolencia. En cuanto el sistema detecta posibles signos de fatiga, advierte al conductor a través de la interfaz del vehículo.

En previsión de los requisitos de un futuro reglamento para homologar estos sistemas, la División IDIADA ya ha desarrollado una **nueva metodología de ensayo** para poder validar este tipo de sistemas, para lo cual se debe generar intencionadamente un estado de somnolencia y cansancio en el conductor mientras conduce un vehículo, garantizando en todo momento la seguridad del conductor de pruebas.

El método de inducción a la somnolencia fue definido por el equipo de factor humano del departamento ADAS de la División IDIADA, en colaboración con los especialistas de homologación, para combinar todos aquellos elementos que, según los estudios de accidentología, generan la somnolencia del conductor.

Este sistema de validación es un paso adelante en el desarrollo de una nueva **metodología fiable y segura** para el ensayo y validación de los sistemas DDAW que equiparán muchos vehículos en los próximos años.



- **Pre-ITV gratuita en Montevideo, Uruguay**

Nuestros compañeros de Uruguay, realizaron revisiones técnicas gratuitas a 150 motos en diferentes puntos de Montevideo mediante una planta móvil, con el objetivo de reforzar la seguridad vial.

- **Controles de carretera en Costa Rica**

Applus+ colabora con distintas autoridades del país en controles en carretera, que tienen como objetivo la regulación y prevención de accidentes, aportando sus conocimientos técnicos a través de inspecciones visuales.

Estos operativos que se llevan a cabo por todo el territorio nacional. En 2021 hemos realizado 79 jornadas de acompañamiento y hemos inspeccionado 3759 vehículos.



Contribuimos a la **seguridad de diversos tipos de infraestructuras** a través de los servicios de inspección de la División Energy & Industry. Por ejemplo, trabajamos para verificar la integridad estructural de los activos con objeto de identificar posibles daños estructurales, o para detectar fugas de sustancias que son peligrosas para la salud o pueden causar incendios o explosiones. Nuestros servicios permiten actuar antes de que se produzcan daños a la salud de las personas y al medio ambiente.

CASO PRÁCTICO: INSPECCIÓN DE TANQUES DE ALMACENAMIENTO



Applus+ pone en práctica el sistema HEX de acceso para la inspección y el mantenimiento internos de un depósito esférico en una planta química.

Este sistema, en combinación con técnicas de acceso mediante cuerdas, proporciona un acceso de 360 grados a nuestro personal para realizar ensayos no destructivos avanzados. Desplegando un equipo multidisciplinar, competente y formado, pudimos realizar inspecciones internas y externas en la esfera al mismo tiempo.

Con estas inspecciones, evitamos la emisión de sustancias perjudiciales para la salud y el medio ambiente.



▪ **Detección de fugas en un parque eólico marino**

Applus+ realiza ensayos para detectar fugas de gas bromuro en las turbinas del segundo parque eólico marino más grande del mundo. A partir de una metodología de ensayo previamente desarrollada, y habiendo formado a nuestros técnicos, llevamos a cabo los ensayos de forma satisfactoria. Este gas está asociado a riesgos para la salud de las personas y para el medio ambiente.

09. INFORMACION FINANCIERA

Taxonomía europea

CONSIDERACIONES PREVIAS

El Parlamento Europeo aprobó en junio de 2020 el reglamento de Taxonomía Europea (Reglamento 2020/852) que pretende establecer un sistema de clasificación de las actividades económicas que son medioambientalmente sostenibles, para facilitar el flujo de capitales e inversiones y determinar el grado de sostenibilidad ambiental de una inversión. La Taxonomía cubre un espectro amplio de sectores.

Las **actividades** se califican como **medioambientalmente sostenibles** cuando:

1. Contribuyen sustancialmente a uno o varios de los objetivos medioambientales:
 - a) Mitigación al cambio climático
 - b) Adaptación al cambio climático
 - c) Uso sostenible y protección del agua y los recursos marinos
 - d) Transición hacia una economía circular
 - e) Prevención y control de la contaminación
 - f) Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas
2. No causan daño significativo alguno de los objetivos medioambientales.
3. Se realizan cumpliendo con las garantías sociales mínimas correspondientes a las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a los que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios de derechos fundamentales en el trabajo y a la Carta Internacional de Derechos Humanos.
4. Cumplen con los criterios técnicos de selección establecidos por la Comisión Europea.

Respecto al **enfoque de la taxonomía**:

- a) Cubre un espectro amplio de sectores, que representan el 93,2⁴% de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la Unión Europea; por ello, su enfoque se orienta a actividades industriales concretas, más que a compañías de servicios como la nuestra que pertenece al sector TIC (ensayo, inspección y certificación).
- b) Durante el año 2021, de los seis objetivos medioambientales establecidos solo se ha publicado la reglamentación correspondiente a los dos primeros, relativos a mitigación y adaptación al cambio climático. Por lo tanto, los indicadores recogen una parte de la fracción de las actividades y se incrementarán a medida que se vayan aprobando los nuevos reglamentos.

⁴ Fuente: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/190618-sustainable-finance-teg-report-taxonomy_en.pdf

- c) Finalmente, Applus+, y el sector al que pertenece, realiza actividades de carácter voluntario o reglamentario que son facilitadoras y en ocasiones imprescindibles, para que las actividades consideradas en la taxonomía como elegibles puedan desarrollarse. Sin embargo, estas actividades no quedan recogidas en la Taxonomía.

PROCESO DE SELECCIÓN DE ACTIVIDADES ELEGIBLES Y CUANTIFICACIÓN

El proceso para determinar las actividades elegibles que hemos establecido es el siguiente:

Denominador

La información usada es la correspondiente a la publicada en las cuentas anuales del Grupo, siguiendo las directrices marcadas por el Anexo I del Reglamento Delegado del 6 de julio de 2021:

- El volumen de negocios se corresponde con el saldo total de la cifra de Volumen de negocios del Grupo Applus+
- En el caso de Capex, el dato del denominador es el Capex total del Grupo que incluye las inversiones en inmovilizado intangible, las inversiones en inmovilizado material, inversiones en activos por derechos de uso y los activos cedidos sin contraprestación.
- En el indicador de Opex únicamente se han considerado los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, los arrendamientos a corto plazo y el mantenimiento y las reparaciones. Debido a limitaciones en la identificación dentro de los conceptos de Opex utilizados en la contabilidad interna de Applus, los otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material, por la empresa o un tercero a quien se subcontraten actividades, y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos, han quedado fuera del indicador.

Numerador

- a) En base a la estructura de divisiones operativas utilizada en la consolidación de la información financiera (División Energy & Industry, División Laboratories, División Automotive y División IDIADA), se ha llevado a cabo una identificación de las actividades desarrolladas por cada una de ellas partiendo del portfolio de servicios del Grupo que son actividades elegibles según Actos Delegados y que pudieran, según la Taxonomía, contribuir sustancialmente a la mitigación y/o adaptación al cambio climático, para determinar las actividades potencialmente elegibles de Applus+. En aquellos casos donde las actividades pudieran generar dudas respecto a su elegibilidad, hemos adoptado un criterio conservador no incluyéndolo en el cálculo del numerador.
- b) Existen actividades que se ejecutan de forma horizontal en varios mercados en los que el Grupo opera y en la Taxonomía se identifican para mercados específicos. En estos casos, hemos identificado las verticales del servicio acotadas al mercado afectado.
- c) En ambos casos, las actividades de Applus+ se han analizado empleando la clasificación de actividades elegibles según los Actos Delegados y que, según la Taxonomía, pueden contribuir sustancialmente a la mitigación y/o adaptación al cambio climático: silvicultura; actividades de protección y restauración del medio ambiente; fabricación; energía; suministro de agua, saneamiento, tratamiento de residuos y descontaminación; transporte; actividades de construcción de edificios y promoción inmobiliaria; información y comunicación; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades financieras y de seguros; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

- d) Para los dos casos, a y b, el análisis se ha centrado en los servicios con cierta relevancia, desestimando servicios cuyo volumen de negocio puede considerarse intrascendente a los efectos de Taxonomía sobre el total de los KPIs. Del resto de servicios elegibles, se ha identificado el volumen de negocios neto correspondientes al año 2021, cumpliendo con las directrices del Anexo I del Reglamento Delegado publicado el 6 de julio de 2021.
- e) Para cada una de las actividades elegibles, se han identificado los costes, tanto OPEX como CAPEX, cumpliendo con las directrices del Anexo I del Reglamento Delegado. Tanto en el indicador de Opex como en el de Capex se han incluido los mismos costes que se determinan en el denominador correspondientes a las actividades elegibles y se está calculando utilizando el mismo porcentaje que en la elegibilidad de ventas en base a las sociedades que presentan actividades elegibles en volumen de negocio.

En este sentido, la suma del CapEx/Opex/Volumen de negocios asignado a las actividades elegibles más el asignado a las actividades no elegibles totaliza el importe consignado en el denominador del cálculo del KPI y éste es consistente con los desgloses de las notas de la memoria relativos a los movimientos de inmovilizado/los gastos operativos/la cifra de volumen de negocio del Grupo

PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y CÁLCULO DE INDICADORES (KPIs)

En primera instancia, cada una de las divisiones de Applus+ elaboró una ficha para analizar qué actividades pudieran, según la Taxonomía, contribuir sustancialmente a la mitigación y/o adaptación al cambio climático, así como sus métricas de ingresos asociadas.

Posteriormente, en el caso de la facturación, la consolidación de la información facilitada por las divisiones y el cálculo de los indicadores consolidados de las distintas actividades elegibles según la Taxonomía se ha realizado desde el Área de Finanzas. No se han realizado extrapolaciones ni estimaciones de datos de actividades que, por la naturaleza de los proyectos, no podían extraerse de la información individualizada.

Indicadores

| KPI | Total (kEUR) | Elegible (%) | No elegible (%) |
|------------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Volumen de negocios | 1.776.745 | 3,2% | 96,8% |
| Gastos operativos | 108.831 | 1,9% | 98,1% |
| Inversiones en activos fijos | 60.319 | 3,0% | 97,0% |

Las actividades que hemos identificado como elegibles, con relación a los reglamentos de mitigación y adaptación al cambio climático, son las relacionadas con la renovación de sistemas de distribución de agua (de conformidad con el apartado 5.2. del Anexo I del Reglamento del Acto Delegado publicado el 6 de julio de 2021,, servicios de ensayos e inspección de infraestructuras para el transporte ferroviario (de conformidad con el apartado 6.14 del Anexo I del Reglamento del Acto Delegado publicado el 6 de julio de 2021) , transporte hipo carbónico por carretera, transporte público (de conformidad con el apartado 6.15 del Anexo I del Reglamento del Acto Delegado publicado el 6 de julio de 2021) y servicios de eficiencia energética (de conformidad con el apartado 9.3 del Anexo I del Reglamento del Acto Delegado publicado el 6 de julio de 2021).

Informe de gestión

GRI 102-45

INFORME DEL EJERCICIO 2021

Evolución del negocio

Las principales magnitudes financieras del Grupo se presentan de forma "ajustada" junto a los resultados estatutarios. La finalidad de los ajustes es permitir la comparación de la evolución de los negocios con la de anteriores ejercicios, eliminando los efectos financieros de partidas no recurrentes.

Los ingresos orgánicos y el resultado operativo se presentan ajustados, excluyendo los resultados de los últimos doce meses de las adquisiciones o enajenaciones realizadas. El crecimiento orgánico se calcula a tipo de cambio constante, tomando como referencia los tipos de cambio medios del año en curso y aplicándolos a los resultados registrados en el mismo periodo del ejercicio anterior.

La siguiente tabla muestra la conciliación entre los resultados estatutarios y los ajustados.

| Millones de Euros | FY 2021 | | | FY 2020 | | | +/- % Rtdos. ajustados |
|---|-------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------------|------------------------------|
| | Resultados ajustados | Otros resultados | Resultados Estatutarios | Resultados ajustados | Otros resultados | Resultados Estatutarios | |
| Ingresos | 1.776,7 | 0,0 | 1.776,7 | 1.557,6 | 0,0 | 1.557,6 | 14,1% |
| Ebitda | 286,0 | 0,0 | 286,0 | 218,4 | 0,0 | 218,4 | 31,0% |
| Resultado Operativo | 175,2 | (73,7) | 101,5 | 118,4 | (235,8) | (117,4) | 48,0% |
| Resultado Financiero | (25,9) | 0,0 | (25,9) | (24,8) | 0,0 | (24,8) | |
| Resultado antes de impuestos | 149,4 | (73,7) | 75,6 | 93,6 | (235,8) | (142,3) | 59,7% |
| Impuesto sobre Sociedades | (38,3) | 12,7 | (25,6) | (29,4) | 30,6 | 1,2 | |
| Resultado atribuible a intereses minoritarios | (17,8) | 0,0 | (17,8) | (17,2) | 0,0 | (17,2) | |
| Resultado Neto | 93,3 | (61,1) | 32,2 | 47,0 | (205,2) | (158,2) | |
| Numero de acciones | 143.018.430 | | 143.018.430 | 143.018.430 | | 143.018.430 | |
| EPS, en Euros | 0,65 | | 0,23 | 0,33 | | (1,11) | |
| Impuesto de sociedades/Rtda antes Impuestos | (25,6)% | | (33,9)% | (31,4)% | | (0,8)% | |

Las cifras de la tabla se presentan en millones de euros redondeadas a un decimal.

Las partidas de otros resultados dentro del resultado operativo, por valor de 73,7 millones de euros (2020: 235,8 m€), corresponden a la amortización de los intangibles de las adquisiciones por 65,6 millones de euros (2020: 58,4 m€), costes por indemnizaciones incurridos en procesos de reestructuración por 3,6 millones de euros (2020: 8,1 m€), costes relacionados con las adquisiciones por 2,6 millones de euros (2020: 3,5 m€) y otros costes por valor de 2,0 millones de euros (2020: 0,8 m€). En el ejercicio 2020 se registró un deterioro del fondo de comercio y activos no corrientes adicional por 165,0 millones de euros (2021: 0,0 m€).

Dentro del epígrafe de Impuesto sobre Sociedades se recoge el impacto fiscal de las partidas de otros resultados por valor de 12,7 millones de euros (2020: 13,9 m€). En el ejercicio 2020 se recoge adicionalmente el impacto fiscal extraordinario por 16,7 millones de euros relativo al deterioro realizado.

Ingresos

Los ingresos en el periodo crecieron un 14,1% hasta los 1.776,7 millones de euros.

Evolución de los ingresos en millones de euros:



Los ingresos del Grupo crecieron en un 14,1% como resultado del incremento de los ingresos orgánicos a tipo de cambio constante del 5,5% y el impacto positivo de las adquisiciones del 9,7%. El impacto por tipo de cambio fue negativo en un 1,1%. En el ejercicio 2021 los ingresos totales están en línea con los reportados en 2019, que fue el último año no afectado por la pandemia.

Las cuatro divisiones contribuyeron al crecimiento orgánico de los ingresos del año, siendo la división de Energy & Industry, con un crecimiento de los ingresos orgánicos del 1,1%, la que ha mostrado una recuperación más lenta tras el impacto de la pandemia, y la división de Automotive, con un crecimiento del 12,7%, la que ha mostrado una mayor recuperación. Las divisiones de Laboratories e IDIADA también han presentado un sólido crecimiento del 8,7% y 11,1% respectivamente.

En comparación con el ejercicio 2019, la división Automotive está significativamente por encima de los ingresos de antes de la pandemia, tanto por el total como de forma orgánica, y la división de Laboratories presenta unos ingresos totales superiores, siendo la comparativa a nivel orgánico un 1% inferior. Los ingresos en la división de IDIADA, donde no ha habido adquisiciones, decrecieron un 6% respecto a la cifra del ejercicio 2019. En la división de Energy & Industry los ingresos decrecieron un 11% en comparación con el año 2019 debido a que el mercado de nueva construcción para el petróleo y el gas aún no se ha recuperado.

Los ingresos crecieron gradualmente cada trimestre en el último ejercicio, alcanzando cifras récord en el tercer y cuarto trimestre.

En el cuarto trimestre del ejercicio, los ingresos del Grupo alcanzaron los 470,5 millones de euros, lo que representa un incremento del 14,7% respecto a la cifra del ejercicio anterior, que fue de 410,2 millones de euros. Este incremento se compone de un incremento orgánico del 3,9%, un 8,5% positivo por la aportación de las adquisiciones y por el impacto positivo por tipo de cambio del 2,3%.

Tres de las cuatro divisiones crecieron de forma orgánica en comparación con el cuarto trimestre del ejercicio 2019, siendo la división de Energy & Industry la única que decreció.

El 9,7% de crecimiento inorgánico del ejercicio se compone de los ingresos de las 5 adquisiciones realizadas en 2020 por los meses restantes hasta alcanzar los 12 desde su adquisición, más los ingresos procedentes de las 5 adquisiciones cerradas en 2021 desde la fecha de adquisición hasta el cierre del ejercicio.

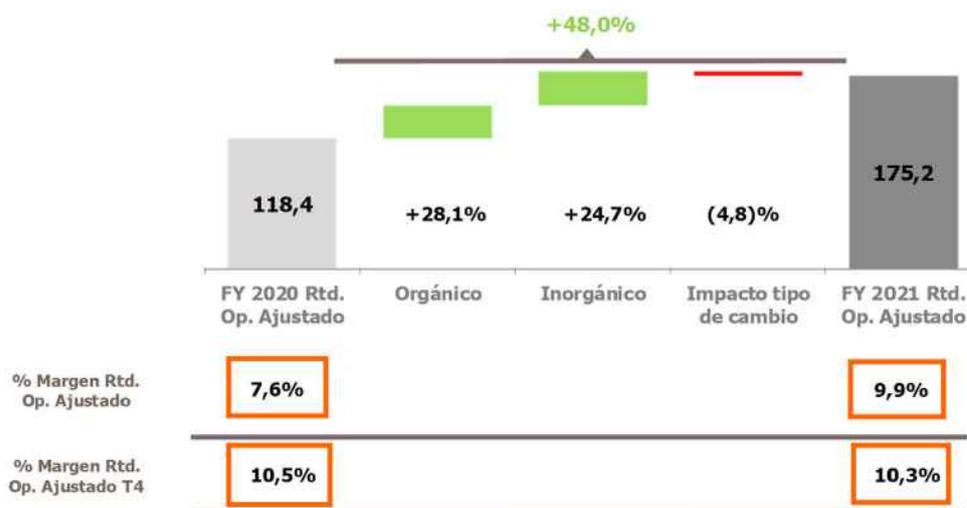
La mayor de las adquisiciones realizadas en el ejercicio 2021 es la de IMA Dresden, un laboratorio en Alemania que emplea a más de 200 personas y genera unos ingresos anuales de aproximadamente 25 millones de euros. La adquisición que más ha contribuido a los ingresos del ejercicio ha sido la de SAFCO, con unos ingresos anuales de 29 millones de euros en el ejercicio 2021.

Del total de los ingresos del Grupo en el ejercicio, un 47% se realizaron en la moneda funcional de éste, el Euro, y dentro del 53% restante cabe destacar el dólar estadounidense y las monedas vinculadas a él con un peso sobre el total que se ha reducido al 18% respecto al 24% en el ejercicio 2020. La fluctuación de las diferentes monedas en las que opera el Grupo ha sido significativa durante el año. El dólar estadounidense se ha depreciado un 8,6% frente al euro en el primer semestre del año, mientras que en el segundo semestre se apreció un 1,7%, lo que resulta en una depreciación de un 3,7% para todo el año. El dólar canadiense también se ha apreciado más en el segundo semestre que en el primero, mientras que la corona sueca y el dólar australiano se han apreciado más en el segundo semestre que en el primero. Estas fluctuaciones han generado un impacto negativo por tipo de cambio del 3,9% en el primer semestre, un impacto positivo del 1,2% en el segundo semestre y un impacto negativo para el total del año del 1,1%.

Resultado Operativo Ajustado

El resultado operativo ajustado del periodo ha sido de 175,2 millones de euros, un 48,0% superior respecto al resultado operativo ajustado del mismo periodo de 2020.

La evolución del resultado operativo ajustado es como sigue:



El resultado operativo ajustado creció un 48,0% en el periodo. El resultado operativo ajustado orgánico a tipos de cambios constantes creció un 28,1%, las adquisiciones supusieron un 24,7% de incremento y el impacto por tipo de cambio fue negativo en un 4,8%.

El incremento del resultado operativo ajustado en el periodo se dio en todas las divisiones como consecuencia de la fuerte recuperación del negocio tras el impacto de la pandemia del coronavirus en el ejercicio 2020.

El margen del resultado operativo ajustado en el ejercicio ha sido del 9,9%, significativamente superior al 7,6% del ejercicio 2020. En los tres últimos trimestres del año, el margen del resultado operativo ajustado ha sido superior al 10%. La mejora del margen se debe tanto al negocio orgánico como a las adquisiciones, todas ellas con un margen superior al del Grupo.

El margen del resultado operativo ajustado sigue siendo inferior al 11,1% del ejercicio 2019, debido a que los márgenes aún son inferiores en las divisiones de Energy & Industry, Automotive e IDIADA. En el ejercicio 2021 la división de Laboratories ha sido la única con un margen superior al reportado en el ejercicio 2019.

En el cuarto trimestre del ejercicio, el resultado operativo ajustado ha sido de 48,5 millones de euros, un 12,9% superior al del mismo trimestre del ejercicio anterior de 43,0 millones de euros, y en línea con el reportado en el cuarto trimestre de 2019 de 48,6 millones de euros. El crecimiento del resultado operativo ajustado en el cuarto trimestre del ejercicio se da como resultado de la aportación de las adquisiciones del 15,7%, minorado por la parte orgánica del 3,2% y el impacto positivo del tipo de cambio del 0,4%.

Otras magnitudes financieras

El resultado operativo estatutario fue positivo en 101,5 millones en el periodo, por los 117,4 millones de euros negativos en el mismo periodo del año anterior. El resultado operativo estatutario es el resultado operativo ajustado una vez deducidos los otros resultados por 73,7 millones de euros detallados con anterioridad.

Los gastos financieros, que incluyen 7,5 millones de euros derivados de la aplicación de la normativa NIIF 16, fueron de 25,9 millones de euros, 1,1 millones de euros superiores a los 24,8 millones de euros del ejercicio anterior, debido al incremento de la deuda neta.

El resultado ajustado antes de impuestos fue de 149,4 millones de euros (93,6 millones de euros en 2020), mientras que a efectos estatutarios fue de 75,6 millones de euros, frente a las pérdidas del 2020 de 142,3 millones en el mismo periodo. El incremento del resultado ajustado antes de impuestos se debe al incremento de los resultados operativos ajustados. A nivel estatutario el incremento todavía es mayor por el impacto del deterioro reconocido en el ejercicio anterior.

El gasto efectivo por impuesto de sociedades ha sido de 38,3 millones de euros en el periodo, superior a los 29,4 millones de euros del ejercicio 2020. La tasa efectiva ha sido del 25,6%, inferior a la reportada en 2020 de 31,4%, y en línea con la reportada en 2019 del 25,2%. Esta reducción se debe a las operaciones con pérdidas en el ejercicio 2020, las cuales no se activaron como créditos fiscales. El impacto en la cuenta de resultados para el ejercicio 2021 por impuesto de sociedades de forma estatutaria es de 25,6 millones de euros de gasto, frente al ingreso reconocido en 2020 de 1,2 millones de euros. Los créditos fiscales del ejercicio anterior se deben principalmente al impacto de la reversión del impuesto diferido por 16,7 millones de euros asociado al deterioro realizado.

El resultado atribuible a intereses de minoritarios ha sido 17,8 millones de euros, frente a los 17,2 millones reportados en el ejercicio 2020. El incremento de 0,6 millones se debe principalmente al mayor beneficio obtenido en los contratos de la división de Automotive en Galicia y Costa Rica, así como de la división de IDIADA.

El resultado neto ajustado fue de 93,3 millones de euros (2020: 47,0m€) y el beneficio ajustado por acción de 0,65 céntimos de euro (2020:0,33). El resultado neto estatutario fue de 32,2 millones de euros de ingreso, frente a la pérdida de 158,2 millones de euros en el ejercicio anterior debido principalmente al impacto del deterioro de 165,0 millones de euros en 2020.

Estado de Flujos de Efectivo y Deuda

La generación de caja en el periodo fue buena como consecuencia del incremento en el EBITDA por importe de 67,6 millones de euros (31%), y a pesar del incremento de capital circulante en 48,2 millones de euros que compara con la excepcional reducción de 86,1 millones de euros del mismo periodo del ejercicio anterior. El incremento del capital circulante en 2021 refleja el cambio de tendencia de los ingresos, con un aumento en 2021 y una disminución de los ingresos en 2020.

Las inversiones en inmovilizado, tanto en instalaciones existentes como en nuevas, fue de 60,3 millones de euros (2020: 50,2 millones de euros), representando el 3,4% de las ventas del Grupo (2020: 3,2%).

El flujo de efectivo ajustado de las operaciones (después de inversiones en inmovilizado) ascendió a 177,5 millones de euros, un 30,2% o 76,8 millones de euros menor respecto al mismo periodo del año anterior, siendo la tasa de conversión de caja para el ejercicio 2021 del 62% (2020: 116%).

Los impuestos pagados en el ejercicio 2021 fueron superiores a los del mismo periodo del año anterior en 19,4 millones de euros, aumentando desde los 16,7 millones pagados en 2020 hasta los 36,1 millones pagados en 2021. Este incremento es consecuencia del mayor resultado antes de impuestos, así como por los menores pagos por impuestos que se dieron en el ejercicio 2020 debido a ciertas devoluciones de impuestos recibidas y a la demora en el pago de impuestos como resultado de los planes gubernamentales de ayuda por el COVID-19. El impuesto pagado en 2021 está en línea con el gasto efectivo por impuesto de sociedades que fue de 38,3 millones de euros.

| | FY | | | |
|--|---------------|--------------|----------------|----------------|
| | 2021 | 2020 | Variación | |
| EBITDA Ajustado | 286,0 | 218,4 | 67,6 | 31,0% |
| Variación de capital circulante | (48,2) | 86,1 | | |
| Inversiones en Inmovilizado | (60,3) | (50,2) | | |
| Flujo de Efectivo Ajustado | 177,5 | 254,2 | (76,8) | (30,2)% |
| Pago por impuestos | (36,1) | (16,7) | | |
| Intereses pagados | (12,9) | (11,4) | | |
| Flujo de Efectivo libre | 128,5 | 226,2 | (97,6) | (43,2)% |
| Pagos extraordinarios y Otros | (8,5) | (2,3) | | |
| Dividendo Applus+ | (21,5) | 0,0 | | |
| Dividendos a minoritarios | (18,5) | (11,5) | | |
| Generación de caja operativa | 80,0 | 212,4 | (132,4) | (62,3)% |
| Pago por adquisiciones | (82,0) | (216,8) | | |
| Caja antes de Variación neta de financiación y variaciones por tipo de cambio | (2,0) | (4,4) | | |
| Pagos de pasivos por arrendamientos (NIIF 16) | (60,3) | (53,0) | | |
| Variación neta de financiación | 46,6 | 113,7 | | |
| Acciones propias | (2,1) | (1,3) | | |
| Variaciones por tipo de cambio | 4,9 | (10,8) | | |
| Incremento de caja | (12,9) | 44,3 | | |

Las cifras de la tabla se presentan en millones de euros redondeadas a un decimal

Después de impuestos e intereses, el flujo de efectivo libre ajustado fue de 128,5 millones de euros, un 43,2% inferior al del 2020 o 97,6 millones de euros menos.

El dividendo a pagar a los accionistas del Grupo se ha recuperado en el ejercicio 2021, siendo de 15 céntimos de euros por acción en base al beneficio neto ajustado de 2020 de 47,0 millones de euros. El dividendo declarado en 2019 que debía ser pagado en 2020 fue cancelado como consecuencia de la incertidumbre sobre el impacto financiero por el COVID-19. Asimismo, los

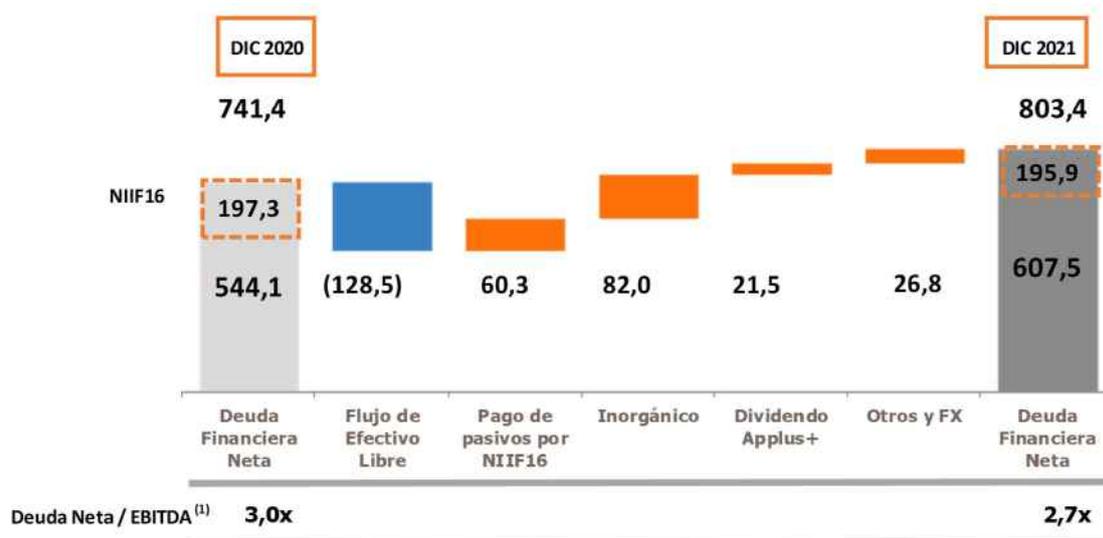
dividendos pagados a minoritarios aumentaron por los mayores beneficios generados por las filiales.

Los pagos por adquisiciones por importe de 82,0 millones de euros corresponden a las cinco adquisiciones realizadas en el periodo, más el impacto de ajustes en precio de las realizadas en ejercicios pasados.

La disminución de la caja en el periodo fue de 12,9 millones de euros, procedente de la caja generada antes de la variación neta de financiación y variaciones por tipo de cambio por importe de 2,0 millones de euros de salida de caja, menos el pago de pasivos por arrendamiento de 60,3 millones de euros (derivado de la normativa NIIF 16 antes de la aplicación de la cual, este impacto era considerado gasto operativo) más el incremento en la utilización de líneas de financiación por importe de 46,6 millones de euros, menos la compra de acciones propias relacionada con el incentivo para determinados directivos y empleados del Grupo por 2,1 millones de euros y el impacto positivo por tipo de cambio de 4,9 millones de euros.

La deuda neta 31 de diciembre de 2021 alcanzó los 803,4 millones de euros, 62,0 millones de euros superior a la deuda de 31 de diciembre de 2020, habiendo incurrido en el pago de las adquisiciones por 82,0 millones de euros y al dividendo pagado a accionistas por 21,5 millones de euros.

La evolución de la deuda neta es como sigue:



(1) Expresado a tipos de cambio medios del año y excluyendo el impacto de NIIF 16 según el contrato de deuda. La ratio de apalancamiento financiero incluyendo el impacto de NIIF 16 sería de 2,8x.

La ratio de apalancamiento financiero calculado como Deuda Neta sobre EBITDA ajustado de los últimos doce meses ha sido a 31 de diciembre de 2021 de 2,7 veces (calculado de acuerdo con la definición establecida en los contratos de deuda), inferior al de 3,0 veces del año anterior, debido principalmente a la subida del EBITDA comparado con el año anterior que estuvo afectado por la pandemia. El límite establecido en los contratos de deuda es de 4,0 veces, y se evalúa dos veces al año, en junio y diciembre.

La ratio de apalancamiento financiero calculado en base al contrato de deuda e incluyendo el impacto de NIIF 16 es de 2,8 veces, tal y como se muestra en el comentario bajo el gráfico anterior, y de 3,1 veces a 31 de diciembre de 2020.

A cierre del ejercicio, la liquidez del Grupo es de 588 millones de euros, conformada por la caja más la deuda financiera no dispuesta.

Dividendo

Como resultado del beneficio neto ajustado en el ejercicio 2021, la buena generación de caja, la ratio de apalancamiento financiero, la liquidez y las estimaciones de futuros beneficios y generación de caja, el Consejo de Administración propondrá a los accionistas en la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará el 31 de mayo de 2022, la distribución de un dividendo de 15 céntimos de euro por acción. Esta cantidad es la misma que se declaró el año pasado y se pagó en 2021 y equivale a 21,5 millones de euros (2020: 21,5m€) y representa el 23,0% (2020: 45,6%) del resultado neto ajustado de 93,3 millones de euros. De ser aprobado por la Junta General de Accionistas, el dividendo se pagará el próximo 7 de julio de 2021.

La política de dividendos del Grupo fue actualizada y anunciada en la reciente presentación del Plan Estratégico presentado el 30 de noviembre de 2021 que incluye el plan de asignación de capital para los tres años de 2022 a 2024. Consiste en pagar un dividendo anual equivalente al 20% del beneficio neto ajustado del ejercicio anterior sujeto a un pago mínimo de 15 céntimos de euro por acción.

Programa de recompra de acciones propias

El programa de recompra de acciones propias presentado el 30 de noviembre 2021 en el mercado como parte del Plan Estratégico a tres años comenzará en 2022.

La compañía se ha fijado como objetivo la recompra de un 5% del capital social del Grupo para, posteriormente, amortizarlo. El Consejo de Administración del grupo aprobó el programa el 26 de enero de 2022 y el 27 de enero fueron comunicados los términos y condiciones del programa a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Para monitorizar el avance de la recompra de acciones y ver el número de acciones mantenidas en Tesorería hasta el momento de su transmisión o cancelación, visite la sección de relación con inversores de la página web del Grupo Applus.

Adquisiciones

El Grupo Applus+ ha mantenido una estrategia de crecimiento inorgánico realizando adquisiciones de compañías que complementan los servicios que prestamos en el mercado. En los últimos 2 años se ha reforzado esta estrategia con la adquisición de 10 compañías entre los ejercicios 2020 y 2021 por importe de 307 millones de euros. Estas adquisiciones han aportado al Grupo unos ingresos anuales de 192 millones de euros y crean sinergias que nos permiten acelerar el ritmo de mejora del mix de la cartera de negocio hacia mercados con un mayor crecimiento y margen.

En el ejercicio 2021 el Grupo ha firmado 4 adquisiciones y ha cerrado 5. La adquisición de SAFCO fue acordada y anunciada en el ejercicio 2020, pero se ha cerrado en el 2021. Las 4 adquisiciones cerradas en 2021 han sido:

Inecosa y Adícora, proveedor de servicios en el sector de la electricidad basada en España, con unos ingresos anuales de aproximadamente 6 millones de euros. Se ha adquirido en marzo de 2021 y se ha integrado en la división de Energy & Industry.

IMA Dresden, un laboratorio de ensayo de materiales en Alemania con ingresos anuales de aproximadamente 25 millones de euros. Se ha adquirido en mayo de 2021 y se ha integrado en la división de Laboratories.

Enertis, que proporciona servicios relacionados con la energía solar con ingresos anuales de aproximadamente 20 millones de euros. Se ha adquirido en julio de 2021 y se ha integrado en la división de Energy & Industry.

Mipel SA, un proveedor de servicios de metrología con ingresos inferiores a 2 millones de euros. Se ha adquirido en octubre de 2021 y se ha integrado en la división de Laboratories.

El acuerdo de adquisición de SAFCO, empresa en el sector de la construcción prestando servicios de ensayo e inspección en Arabia Saudí, fue firmado en 2020 pero ha sido cerrado en 2021. Los ingresos anuales de esta compañía, que se ha integrado en la división de Energy & Industry, son de aproximadamente 29 millones de euros.

Aspectos Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno

El ejercicio 2021 también ha sido un año en el que hemos tenido avances significativos en aspectos medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG). La estrategia del Grupo avanza hacia generar un impacto medioambiental en los negocios y operaciones, incluida la reducción del impacto adverso sobre el medioambiente, diversificando la cartera de servicios para gestionar mejor los riesgos y oportunidades asociadas con el cambio climático. El Grupo Applus+ emplea a aproximadamente 25.000 personas y opera en más de 70 países. El Grupo reconoce la importancia de proteger a todos los empleados, ofreciendo una formación continua y un entorno laboral seguro, con el fin de obtener un beneficio individual, así como para el negocio y la sociedad. Como empresa de confianza para nuestros grupos de interés, el Grupo ha fortalecido las áreas clave para asegurar la visión de buen gobierno y está satisfecho de tener un marco de buen gobierno líder en la industria.

2021 ha sido el primer año en el que el Grupo ha establecido y alcanzado con éxito la mayoría de los objetivos específicos en aspectos Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno. Asimismo, dentro del Plan Estratégico de finales de noviembre se presentaron nuevos objetivos a 3 años que se han vinculado a la remuneración. Se establecerán nuevos objetivos a alcanzar para el bonus anual de los directivos que será repercutido a categorías inferiores, así como nuevos objetivos vinculados a planes de incentivos a largo plazo. El Grupo Applus+ se ha adherido a las directrices de la Science Base Targets con el objetivo de activar Planes de Sostenibilidad hacia un modelo de cero emisiones en 2050. Durante la redacción de esta comunicación Applus+ ha sido aceptada en este programa.

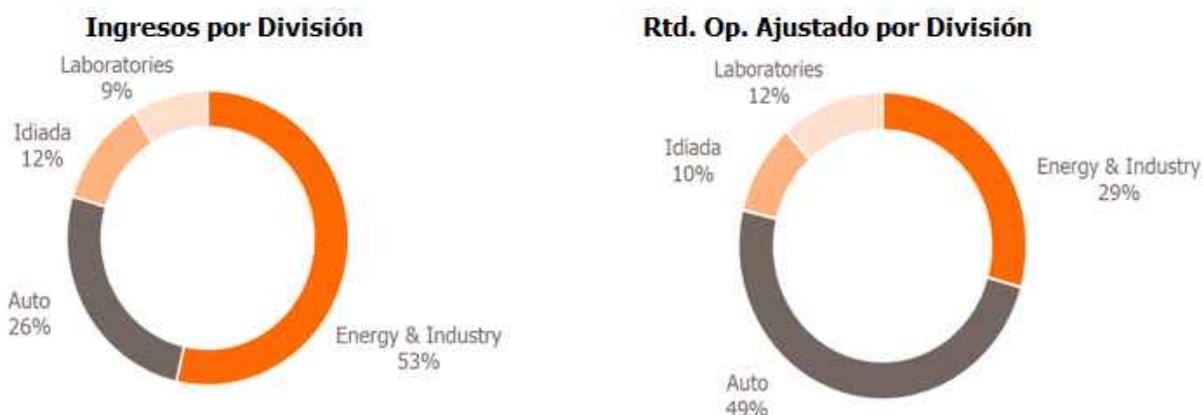
Las agencias de calificación en aspectos Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno (ESG), que realizan sus análisis independientes sobre el Grupo, han reconocido nuestra resiliencia y compromiso con la sostenibilidad, confirmando nuestro progreso y alineación con nuestros objetivos. Hemos recibido la calificación "Bajo riesgo" (15,6) por parte de Sustainalytics, así como hemos renovado las reputadas calificaciones por parte de MSCI ESG Ratings (AA), Gaia (71/100), CDP (B) y hemos sido incluidos en el índice FTSE4Good del Ibex.

Perspectivas

Las perspectivas para este año están en línea con el plan estratégico presentado basadas en la calidad de nuestra cartera de servicios, con la desinversión en determinados negocios no estratégicos y adquisiciones. Esperamos un crecimiento de los ingresos entre el 5 y el 8%, así como una mejora del margen del resultado operativo ajustado.

EVOLUCIÓN DEL NEGOCIO POR DIVISIONES

El Grupo opera a través de cuatro divisiones operativas: Energy & Industry, Auto, IDIADA y Laboratories.



Energy & Industry

La división Energy & Industry es uno de los líderes mundiales en la prestación de servicios de ensayos no destructivos, inspección industrial y medioambiental, supervisión y gestión de la calidad, ingeniería y consultoría, control de proveedores, certificación e integridad de activos.

La división desarrolla e implementa tecnología propia y proporciona conocimientos industriales en varios sectores, ayudando a nuestros clientes a desarrollar y controlar procesos industriales, a proteger activos y a aumentar la seguridad operacional y ambiental. Prestamos servicios a un amplio abanico de industrias, como petróleo y gas, energía, telecomunicaciones, minería, aeronáutica y construcción.

Los ingresos de la división en 2021 han sido de 942,5 millones de euros, un 3,9% superior a los del ejercicio anterior. El resultado operativo ajustado en el año ha alcanzado los 59,4 millones de euros, lo que representa un 43,7% más que en 2020. El margen del resultado operativo ajustado ha sido del 6,3%. Los resultados de la división y el detalle de negocio orgánico e inorgánico, así como el impacto por tipo de cambio se muestran en la tabla mostrada a continuación.

| | FY | | | Orgánico | Inorgánico | FX |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | 2021 | 2020 | Variación | | | |
| Ingresos | 942,5 | 907,3 | 3,9% | 1,1% | 4,0% | (1,2)% |
| Rtd. Op. Ajustado | 59,4 | 41,4 | 43,7% | 32,9% | 16,8% | (6,0)% |
| % Margen Rtd. Op. Ajustado | 6,3% | 4,6% | | | | |

Tras la significativa reducción de los ingresos y el resultado operativo en el año 2020 debido al impacto de la pandemia en nuestro negocio y operaciones, los resultados de la división han mostrado una recuperación en los últimos tres trimestres del ejercicio 2021 con un fuerte crecimiento comparativamente con los mismos periodos del ejercicio anterior.

Los ingresos orgánicos a tipos de cambio constantes crecieron un 1,1%. La contribución de las adquisiciones del 4,0% corresponde a las 3 adquisiciones cerradas en este ejercicio de Enertis en julio, Inecosa y Adícora en marzo, y la adquisición de SAFCO, que ha sido la que más ha contribuido a los ingresos, que fue cerrada en junio a pesar de haber sido firmada en diciembre 2020. El impacto por tipo de cambio fue negativo en un 1,2%, principalmente por la depreciación del dólar estadounidense y diferentes monedas latinoamericanas frente al euro, parcialmente compensado por la apreciación del dólar australiano y canadiense.

El resultado operativo ajustado creció un 32,9% de forma orgánica, crecimiento muy superior al observado en los ingresos. Las adquisiciones contribuyeron en un 16,8% al incremento del resultado operativo, y el impacto por tipo de cambio en el resultado operativo ajustado fue negativo del 6,0%.

El margen del resultado operativo ajustado subió 170 puntos básicos desde el 4,6% obtenido en 2020 hasta el 6,3% del 2021, debido tanto al incremento del negocio orgánico como a las adquisiciones, así como un ligero impacto negativo por tipo de cambio. Mejorar el margen de la división continúa siendo uno de nuestros principales focos de atención.

En el último trimestre del año, los ingresos de la división fueron de 253,1 millones de euros, un 14,8% superiores a los del mismo periodo de 2020 que ascendieron a 220,4 millones de euros. Este incremento se debe a la parte orgánica del negocio en un 4,6%, las adquisiciones sumaron un 7,2% y el impacto por tipo de cambio fue positivo en un 3,0%.

La división está recuperando el volumen de negocio, incluyendo la reanudación de algunos proyectos que fueron retrasados debido a la pandemia. Asimismo, la división se está alineando con las mega tendencias globales de transición energética y está usando la tecnología y las herramientas digitales para ofrecer servicios de alto valor añadido, así como aprovechando las sinergias de las adquisiciones para impulsar la evolución del negocio.

Las regiones con mayor crecimiento son Latino América y Sur de Europa, que han alcanzado niveles pre-COVID-19 debido a las mejores condiciones en los mercados finales en los que operan.

Los negocios de la división que operan en los mercados de energía, renovables e infraestructuras, que representan un 52% de los ingresos en el ejercicio 2021, han alcanzado incrementos orgánicos del 8%, en particular en el sector de las energías renovables, que representa el 5% del total de los ingresos de la división. Se espera que estos negocios tengan un fuerte crecimiento siguiendo la expansión geográfica y la transición energética migrando de combustibles fósiles a renovables, para lo que el Grupo está bien posicionado a través de la línea de negocio de energía.

Los trabajos relacionados con las operaciones de mantenimiento e inspección en el mercado del petróleo y el gas (Opex) se están recuperando bien con un crecimiento anual de entre el 2% y el 3% a tipos de cambios constantes, aunque el peso de estos negocios sobre los ingresos de la división ha disminuido del 43% al 40%. Este ha sido un negocio fuerte en los últimos años y se espera que continúe creciendo debido al envejecimiento de las infraestructuras y activos que continúan en uso para la producción y transporte del petróleo y el gas, lo que implica mayores necesidades de inspección unido a las cada vez más estrictas regulaciones al respecto.

Los ingresos generados en el mercado del petróleo y el gas en trabajos de inversión y nueva construcción (Capex) continúan decreciendo y representan en el ejercicio 2021 el 8% de los ingresos de la división (4% de los ingresos del Grupo), en comparación con el 13% del ejercicio 2020 (7% del Grupo). Este negocio se ha visto fuertemente impactado desde el año 2015 dada la reducción experimentada en la inversión en el sector. Este segmento del negocio es el más sensible a la evolución del precio del petróleo y a la transición a energías con menores emisiones de carbono. En 2021, los ingresos de estos negocios decrecieron un 30% a tipos de cambio constantes.

Las 3 adquisiciones realizadas en 2021 que se han incorporado a la división de Energy & Industry han generado unos ingresos anuales de 55 millones de euros con un margen superior al de la división, y se espera un crecimiento significativo tanto de los ingresos como del resultado operativo ajustado. La primera adquisición que se cerró en marzo de este año fue Inecosa y Adícora, filiales de Iberdrola con ingresos anuales de alrededor de 6 millones de euros, proveedor de servicios basado en España y especializado en la generación de electricidad, incluyendo servicios para energías renovables y fabricación y distribución de hidrógeno verde. El segundo acuerdo cerrado fue el de SAFCO, con ingresos anuales de alrededor de 29 millones de euros, líder en el sector de la construcción, prestando servicios de ensayo e inspección, con sede en Arabia Saudí. La tercera adquisición cerrada en el año ha sido Enertis en España, con ingresos

anuales de alrededor de 20 millones de euros, presta servicios tanto en el mercado de la energía solar como en el de almacenamiento de energía.

Automotive

La división Automotive presta servicios de inspección técnica de vehículos a nivel global. En el marco de sus programas, la división realiza estas actividades de inspección de vehículos en países donde el transporte y los sistemas deben cumplir la regulación obligatoria en materia de seguridad técnica y medioambiental.

La división cuenta con más de 30 programas distribuidos en 14 países y, se espera que realice cerca de 17 millones de inspecciones técnicas en España, Irlanda, Suecia, Dinamarca, Finlandia, Andorra, Estados Unidos, Argentina, Georgia, Chile, Costa Rica, Ecuador, México y Uruguay. En cuanto a los servicios administrados en el marco de los programas, más de 10 millones de inspecciones fueron realizadas por terceros. Se espera que el mercado de inspecciones técnicas de vehículos continúe creciendo bien.

Los ingresos de la división en 2021 han sido de 456,8 millones de euros, un 28,4% superiores a los del ejercicio anterior. El resultado operativo ajustado en el año ha alcanzado los 99,9 millones de euros, lo que representa un 21,1% más que en 2020. El margen del resultado operativo ajustado ha sido del 21,9%. Los resultados de la división y el detalle de negocio orgánico e inorgánico, así como el impacto por tipo de cambio se muestran en la tabla mostrada a continuación:

| | FY | | | Orgánico | Inorgánico | FX |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | 2021 | 2020 | Variación | | | |
| Ingresos | 456,8 | 355,8 | 28,4% | 12,7% | 17,6% | (1,9)% |
| Rtd. Op. Ajustado | 99,9 | 82,5 | 21,1% | 6,4% | 17,9% | (3,2)% |
| % Margen Rtd. Op. Ajustado | 21,9% | 23,2% | | | | |

La división ha tenido unos buenos resultados en el año debido principalmente a la recuperación de las inspecciones y al incremento de la cuota de mercado en España y Suecia. En 2020, los ingresos de algunos contratos se vieron afectados por el cierre de muchas estaciones durante la pandemia y, en 2021 el impacto ha sido significativamente menor, volviendo todos los contratos a los niveles normales de actividad. Además, en los mercados liberalizados de España y Suecia, la división ha ganado cuota de mercado por su fuerte posición tanto comercial como de servicio frente a sus competidores.

Los ingresos orgánicos de la división a tipos de cambio constantes crecieron un 12,7%. La adquisición de Besikta en Suecia realizada en 2020 aportó un 17,6%. El impacto por tipo de cambio ha sido negativo en un 1,9% principalmente por la depreciación de monedas latinoamericanas y del dólar estadounidense frente al euro.

A tipos de cambio constantes, el resultado operativo ajustado orgánico creció un 6,4%, crecimiento inferior al de los ingresos orgánicos. Las adquisiciones aportaron un 17,9% al incremento del resultado y el impacto por tipo de cambio fue negativo en un 3,2% en el resultado operativo ajustado.

El margen del resultado operativo ajustado decreció 130 puntos básicos, desde el 23,2% del ejercicio 2020 hasta el 21,9% en 2021. Se mantiene un buen margen a pesar del cambio en el mix de países, con mayor contribución de contratos con menores márgenes en 2021 frente a 2020, como Irlanda y Suecia.

En el último trimestre del año, los ingresos de la división fueron de 107,5 millones de euros, en línea con los del último trimestre del ejercicio 2020 que fueron de 107,9 millones de euros. Esto se debe principalmente a la aportación de los ingresos por la adquisición de Besikta en un 6,0%, menos un 7,9% procedente de los ingresos orgánicos y al impacto positivo por tipo de cambio

que fue del 1,5%. Los ingresos orgánicos en el último trimestre fueron inferiores al del último trimestre del año anterior, ya que este se benefició de los ingresos adicionales debido a la demanda acumulada tras el cierre de las estaciones a principio del año 2020.

Tras el cierre del periodo, la compañía anunció la extensión del contrato para la inspección de vehículos en la Comunidad Autónoma de Galicia en España que continuará, como mínimo, hasta finales de 2027. El contrato generó unos ingresos de 53 millones de euros en 2021 y acababa a finales de 2023. Esta extensión es la continuación de un sólido historial de 18 renovaciones en los últimos diez años, representando unos ingresos anuales de 175 millones de euros, 19 nuevos programas ganados que han aportado 32 millones de euros anuales, dos contratos perdidos frente a la competencia que representan unos ingresos anuales de 9 millones de euros y un programa discontinuado que aportaba 8 millones de ingresos anuales.

De los cinco contratos que terminarán en 2022, hay tres, Costa Rica, Buenos Aires y Massachusetts, que se espera que se prorroguen. Se espera que los nuevos contratos ganados en los últimos años en Ecuador y México estén a pleno funcionamiento en 2022, generando unos ingresos anuales de 5 millones de euros que compensarán, en parte, la pérdida del contrato en Connecticut que aportaba unos ingresos anuales de 8 millones de euros.

Se mantiene una buena cartera de oportunidades de la división en Latino América.

IDIADA

IDIADA A.T. (80% propiedad de Applus + y 20% del Gobierno de Cataluña) opera bajo un contrato exclusivo desde el centro tecnológico de 351 hectáreas cerca de Barcelona (propiedad del Gobierno de Cataluña) desde 1999. El contrato para gestionar el negocio se extiende hasta septiembre de 2024 y aunque es renovable en periodos de cinco años hasta 2049, se ha decidido que no habrá más extensiones sino una licitación para una nueva concesión de 20 o 25 años.

IDIADA A.T. presta sus servicios a las compañías automovilísticas líderes a nivel mundial en el desarrollo de sus nuevos productos con servicios de diseño, ingeniería, ensayo y homologación.

Los ingresos de la división en 2021 han sido de 224,3 millones de euros, un 11,3% superiores a los del ejercicio anterior. El resultado operativo ajustado en el año ha sido de 19,5 millones de euros, lo que representa un 69,0% más que en 2020. El margen del resultado operativo ajustado ha sido del 8,7%. Los resultados de la división y el detalle de negocio orgánico e inorgánico, así como el impacto por tipo de cambio se muestran en la tabla mostrada a continuación:

| | FY | | | Orgánico | FX |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | 2021 | 2020 | Variación | | |
| Ingresos | 224,3 | 201,5 | 11,3% | 11,1% | 0,2% |
| Rtd. Op. Ajustado | 19,5 | 11,5 | 69,0% | 68,0% | 1,0% |
| % Margen Rtd. Op. Ajustado | 8,7% | 5,7% | | | |
| | (1) | | | | |
| Rtd. Op. Ajustado excl. AA | 23,7 | 14,4 | | | |
| % Margen Rtd. Op. Ajustado | 10,6% | 7,2% | | | |

(1) AA corresponde a la amortización acelerada para adaptar la vida útil de los activos a la fecha en que expira la concesión.

Los ingresos orgánicos de la división han crecido un 11,1% y el impacto por tipo de cambio se ha mantenido en un 0,2%.

A tipos de cambio constantes, el resultado operativo ajustado orgánico ha incrementado un 68,0%, crecimiento significativamente superior al de los ingresos, con un impacto por tipo de cambio del 1,0%.

El margen del resultado operativo ajustado ha incrementado 300 puntos básicos, desde los 5,7% de 2020 hasta los 8,7% de 2021. La mejora del margen en el ejercicio se debe al incremento de los ingresos, a pesar de que el nivel de actividad de las pistas esté al 65% de su utilización y no haya alcanzado los niveles pre-COVID-19. El nivel de actividad de las pistas de pruebas ha aumentado cada trimestre el ejercicio 2021, alcanzando el 80% en el último trimestre.

La concesión de IDIADA expira en septiembre de 2024, a no ser que sea renovada por otros 5 años o que, como se espera, se licite la nueva concesión por otros 20 o 25 años y sea ganada por Applus+. Por ello, la compañía debe amortizar aceleradamente los activos, de modo que el valor neto contable de los mismo sea cero al final de la concesión.

Excluyendo la amortización acelerada, el margen sería superior en 190 puntos básicos, alcanzando el 10,6% en el ejercicio 2021, y 340 puntos básicos superior al del ejercicio 2020.

En el último trimestre del ejercicio los ingresos reportados fueron de 62,6 millones de euros, un 21,9% superiores a los 51,4 millones del ejercicio 2020, y en línea con los 62,5 millones reportados en el último trimestre de 2019. El incremento de los ingresos se debe principalmente a la parte orgánica del negocio en un 20,2%, y el impacto positivo por tipo de cambio del 1,7%.

La división se vio afectada de forma significativa por la crisis del coronavirus en el ejercicio 2020, y ha tenido una buena recuperación en el ejercicio 2021 con un incremento significativo en la actividad. Los ingresos en el último trimestre del ejercicio, han alcanzado los niveles pre-COVID-19.

La división está orientada hacia la inversión en las nuevas tecnologías de vehículos, las cuales cambian de forma rápida, y actualmente se está beneficiando del fuerte crecimiento en el mercado de vehículos eléctricos e híbridos, que en el ejercicio 2021 representa el 40% de los ingresos de la división, en comparación con el 25% de 2020, siendo el sector de vehículos de combustión menor cada año.

La licitación para la nueva concesión por parte de la Generalitat de Cataluña para otros 20 o 25 años a partir de septiembre de 2024, momento en el que expira la actual extensión de 5 años con la que operamos, se espera que tenga lugar en los próximos meses.

Laboratories

La división Laboratories proporciona servicios de ensayo, certificación e ingeniería para mejorar la competitividad de los productos y fomentar la innovación. La división dispone de una red de laboratorios multidisciplinares en Europa, Asia y Norteamérica.

Nuestras instalaciones punteras y el conocimiento técnico de nuestros expertos nos permiten ofrecer servicios de alto valor añadido a una amplia gama de industrias como la aeronáutica, automoción, electrónica, tecnologías de la información y construcción.

En el año 2021 la división Laboratories ha adquirido dos compañías, que se añaden a las tres adquiridas en 2020 y las siete de los 3 años anteriores.

Los ingresos de la división Laboratories en el año fueron de 153,2 millones de euros, un 64,9% superiores a los del ejercicio anterior. El resultado operativo ajustado fue de 25,6 millones de euros, un 162,8% superiores y en consecuencia el margen del resultado operativo ajustado del 16,7%.

| | FY | | | Orgánico | Inorgánico | FX |
|-----------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | 2021 | 2020 | Variación | | | |
| Ingresos | 153,2 | 92,9 | 64,9% | 8,7% | 56,2% | (0,0)% |
| Rtd. Op. Ajustado | 25,6 | 9,7 | 162,8% | 63,3% | 99,2% | 0,3% |
| % Margen Rtd. Op. Ajustado | 16,7% | 10,5% | | | | |

Los ingresos orgánicos a tipos de cambio constantes incrementaron un 8,7% en el año. Las adquisiciones aportaron un 56,2% y el impacto por tipo de cambio no fue significativo.

A tipos de cambio constantes, el resultado operativo ajustado incrementó un 63,3% de forma orgánica, siendo significativamente superior al incremento de los ingresos orgánicos. Las adquisiciones sumaron un 99,2% y el impacto por tipo de cambio fue positivo en un 0,3%.

El margen del resultado operativo ajustado incrementó 620 puntos básicos, desde el 10,5% en 2020 hasta el 16,6% en 2021. Este incremento viene de la mejora de margen de la parte orgánica del negocio, así como del mayor margen de las adquisiciones. El margen obtenido en el ejercicio 2021 es el mayor margen de la historia de la división.

En el último trimestre del año, los ingresos de la división fueron de 47,3 millones de euros, comparados con los 30,5 millones de euros del último trimestre del ejercicio 2020, un 55,1% superiores. Este fuerte incremento se debe principalmente a las adquisiciones realizadas durante el año, que añaden un 40,9% al crecimiento del trimestre, siendo el incremento de la parte orgánica de un 12,2% y el impacto por tipo de cambio positivo en un 2,0%. El crecimiento de los ingresos en el último trimestre del año ha sido muy fuerte, siendo los ingresos orgánicos del cuarto trimestre superiores a los del mismo periodo de 2019.

La división Laboratories ha tenido unos muy buenos resultados en el ejercicio 2021 comparados con los obtenidos en el ejercicio anterior que estuvo significativamente impactado por la pandemia del coronavirus, y, a pesar de las difíciles condiciones del mercado aeroespacial y a la escasez de semiconductores.

La división está muy alineada con las mega tendencias de la transición energética, electrificación y conectividad y esto va a favorecer su continuo crecimiento en los próximos años en los que se mantiene el objetivo de doblar el tamaño de la división tanto a través de crecimiento orgánico como con adquisiciones.

La división Laboratories ha realizado numerosas adquisiciones en los últimos años, estando todas ellas por encima de los planes de negocio previstos y generando fuertes sinergias con el negocio orgánico.

En el año se han realizado dos adquisiciones, IMA Dresden, a finales de mayo, un laboratorio de ensayo de materiales en Alemania con ingresos anuales de 25 millones de euros. Y en el último trimestre del año, Mipel, S.A, con ingresos por debajo de los 2 millones de euros anuales, un laboratorio de metrología en España.

En los últimos 5 años, la división ha realizado 12 adquisiciones con unos ingresos totales de 84 millones de euros anuales y con buenos márgenes, y esto ha incrementado sus instalaciones para el ensayo, lo que refuerza su posición en el mercado de componentes eléctricos y electrónicos para la automoción, protección al fuego, aeroespacial y calibración. Esperamos seguir realizando adquisiciones.

Desde el final del ejercicio, la división ha adquirido Lightship Security, compañía de Ciberseguridad en Norte América con unas ventas estimadas de 7 millones de dólares (€6 millones) en 2022, la cual está creciendo más del 20% anualmente. Lightship aporta certificaciones norteamericanas a las europeas y asiáticas que ya dispone la división, lo cual permite ofrecer a los clientes un completo porfolio de servicios.

La división trabaja ahora mediante 6 unidades de negocio: Eléctrica y Electrónica (incluye ensayos de compatibilidad eléctrica y electromagnética y certificación de productos electrónicos para el mercado de automoción); Mecánica(ensayos de materiales y aeroespacial); Ciberseguridad (incluye ensayos y aprobación de protocolos en sistemas de pago electrónico); Construcción (incluye ensayos de fuego y materiales de construcción); Metrología (incluye calibración e instrumentos de medida) y, Certificación de Sistemas. En el año 2021, las unidades de negocio de Eléctrica y Electrónica y Mecánica representaron cada una un 35% del total de los ingresos de la división.

10. ANEXO

Acerca del informe

GRI 101 GRI 102-46

A través de este informe, que abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de **2021**, queremos **compartir con todos nuestros grupos de interés nuestro enfoque de gestión y nuestro desempeño financiero y no financiero.**

Este año seguimos avanzando en un reporte más completo y exhaustivo que refleje mejor nuestro comportamiento en relación a la ESG. Para ello, a los referenciales reportados en años anteriores, añadimos nuevos referenciales con el fin de dar un paso más hacia una mayor transparencia.

- **GRI Standards, opción esencial.**
- **Ley española 11/2018** que modifica el Código de Comercio, texto revisado de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2010 y Ley de Auditoría 22/2015, de 20 de julio de 2015, en materia de información no financiera y diversidad.
- **Sustainability Accounting Standards Board**
- **Reglamento (UE) 2020/852** del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088 (EU taxonomy).
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosures**
- Además este informe es parte de la **comunicación de progreso (CoP) del Pacto Mundial 2021** del Grupo Applus+.

Para la elaboración de este informe, hemos analizado el **contexto global** en el que nos encontramos y hemos evaluado los **temas materiales** en dicho contexto y en relación a lo que nuestros **grupos de interés** esperan de nosotros, y mostramos los resultados de forma **íntegra y exhaustiva** con precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

Descripción de temas materiales

GOBIERNO

1. Gestión de riesgos. Procedimientos de evaluación y gestión de riesgos.
2. Modelo y estrategia de negocio sostenible. Plan de nuestra compañía para operar que incluye objetivos estratégicos de ESG y plan de diversificación del negocio.
3. Marca. Imagen de servicios y mercado.
4. Desempeño económico. Objetivos estratégicos vinculados al crecimiento y márgenes.
5. Gobierno Corporativo. Normas, prácticas y procesos a través de los cuales se dirige nuestra compañía.
6. Reputación y Compliance. Integridad y responsabilidad que rigen nuestras operaciones y la toma de decisiones, y ser percibidos como una empresa de confianza.
7. Compromiso con los grupos de interés. Diálogo y compromiso con nuestros grupos de interés que transmita información fiable sobre nuestras operaciones a los inversores, promueva y ofrezca un canal interno de comunicación.

OPERACIÓN

8. Innovación y transformación digital. Proyectos de innovación para desarrollar productos y servicios para satisfacer las necesidades del mercado, a través de la digitalización y la implementación de nuevas tecnologías.
9. Calidad del servicio y relación con el cliente. Desempeño global de nuestro servicio y conocimiento del cliente necesario para construir relaciones a largo plazo y llegar a ser un socio de confianza.
10. Competitividad. Promoción, desarrollo e incremento de servicios de alto valor añadido dentro de nuestra cartera.
11. Privacidad y protección de datos. Prácticas de protección de datos para clientes y empleados.
12. Gestión sostenible de la cadena de suministro. Prácticas de nuestros proveedores para reducir impacto.
13. Estrategia TI y ciberseguridad. Estrategia para mejorar nuestra ciberseguridad y aplicaciones informáticas.

SOCIEDAD

14. Seguridad y salud. Prácticas para proteger la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros trabajadores.
15. Gestión del talento. Prácticas para atraer y retener profesionales cualificados.
16. Compromiso del empleado. Nivel de rotación adecuado entre los empleados.
17. Diversidad, inclusión e igualdad. Oportunidades, reconocimiento, tratamiento y remuneración justos para todos nuestros trabajadores.
18. Respeto por los derechos humanos. Prácticas para promover y proteger los derechos humanos en nuestras operaciones, incluyendo las de nuestros contratistas.
19. Impacto local y contribución socioeconómica. Fomento del desarrollo de la comunidad local (empleo, formación, tecnología, etc.).

MEDIO AMBIENTE

20. Transición energética y cambio climático. Compromiso y prácticas para reducir el consumo de energía y las emisiones de GEI.
21. Biodiversidad y protección de áreas naturales. Prácticas para preservar especies y ecosistemas.
22. Servicios sostenibles. Estrategia para desarrollar (i) servicios que ayudan a nuestros clientes a reducir o mitigar su impacto ambiental y (ii) mercados más sostenibles.
23. Gestión de residuos. Prácticas para reducir y gestionar los residuos.

Contribución financiera

GRI 201-1 GRI 207-4

DESGLOSE DEL VALOR ECONÓMICO AGREGADO (EVA)

| EVA consolidado (miles de euros) | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Valor económico generado (miles de euros) | 1.782.141 | 1.563.315 | 1.782.620 |
| Ingresos | 1.776.746 | 1.557.614 | 1.777.944 |
| Método de puesta en equivalencia de ingresos | - | - | - |
| Ingresos financieros | 2.599 | 2.284 | 1.638 |
| Resultados de la enajenación de activos no corrientes | 2.796 | 3.417 | 3.038 |
| Valor económico distribuido (miles de euros) | 1.555.782 | 1.380.975 | 1.547.604 |
| Aprovisionamientos | 154.402 | 145.683 | 156.517 |
| Costes de personal | 1.002.151 | 886.235 | 979.371 |
| Otros gastos de explotación | 334.158 | 307.292 | 345.561 |
| Otros costes | 10.981 | 15.813 | 10.244 |
| Gastos financieros | 28.480 | 27.123 | 25.535 |
| Impuesto de sociedades | 25.610 | (1.171) | 30.376 |
| Valor económico retenido (miles de euros) | 226.359 | 182.340 | 235.016 |

En 2021, el 87% del EVA generado por Applus+ ha sido distribuido y el 13% ha sido retenido por la organización.

DESGLOSE DE NUESTRA CONTRIBUCIÓN FISCAL

| MILES DE EUROS EN 2021 | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------|--|---|---|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| REGIÓN | Número de empleados | Cifra de negocios entre partes no relacionadas | Cifra de negocios entre partes relacionadas | Resultado Individual antes de Impuestos (*) | Activos distintos de tesorería y derechos de crédito | Impuesto sobre Sociedades (pagado) | Impuesto sobre Sociedades Devengado |
| España | 8.445 | 556.010 | 78.050 | 53.053 | 83.161 | (4.720) | 1.844 |
| Resto de Europa | 3.965 | 418.721 | 36.399 | 23.429 | 74.974 | (5.916) | (8.190) |
| Latinoamérica | 5.820 | 189.452 | 2.546 | 24.792 | 25.993 | (11.617) | (9.789) |
| Estados Unidos y Canadá | 2.068 | 299.000 | 6.541 | (792) | 45.094 | (4.359) | (554) |
| Asia Pacífico | 1.753 | 173.574 | 13.387 | 20.535 | 16.316 | (5.225) | (6.341) |
| Oriente Medio y África | 3.227 | 141.611 | 2.144 | 11.160 | 8.236 | (4.233) | (2.580) |
| Total | 25.278 | 1.778.368 | 139.068 | 132.177 | 253.774 | (36.071) | (25.610) |

MILES DE EUROS EN 2020

| REGIÓN | Número de empleados | Cifra de negocios entre partes no relacionadas | Cifra de negocios entre partes relacionadas | Resultado Individual antes de Impuestos (*) | Activos distintos de tesorería y derechos de crédito | Impuesto sobre Sociedades (pagado) | Impuesto sobre Sociedades Devengado |
|-------------------------|---------------------|--|---|---|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| España | 8.047 | 496.622 | 71.573 | (44.708) | 85.386 | (1.345) | 21.808 |
| Resto de Europa | 3.769 | 312.171 | 38.474 | (5.787) | 56.572 | (2.356) | (2.098) |
| Latinoamérica | 5.167 | 161.681 | 1.723 | 19.067 | 26.967 | (6.395) | (10.113) |
| Estados Unidos y Canadá | 2.334 | 286.558 | 4.081 | (14.401) | 46.396 | (1.442) | (2.448) |
| Asia Pacífico | 1.781 | 152.501 | 14.465 | (2.921) | 12.536 | (2.219) | (4.769) |
| Oriente Medio y África | 2.289 | 149.734 | 2.779 | 6.843 | 4.721 | (2.920) | (1.209) |
| Total | 23.387 | 1.559.267 | 133.095 | (41.908) | 232.578 | (16.677) | 1.171 |

| MILES DE EUROS EN 2019 | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------|--|---|---|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| REGIÓN | Número de empleados | Cifra de negocios entre partes no relacionadas | Cifra de negocios entre partes relacionadas | Resultado Individual antes de Impuestos (*) | Activos distintos de tesorería y derechos de crédito | Impuesto sobre Sociedades (pagado) | Impuesto sobre Sociedades Devengado |
| España | 7.829 | 539.276 | 80.234 | 66.491 | 79.008 | (15.673) | (1.039) |
| Resto de Europa | 3.336 | 369.695 | 45.762 | 19.085 | 50.826 | (5.706) | (7.179) |
| Latinoamérica | 5.166 | 190.437 | 2.152 | 22.064 | 28.823 | (10.382) | (7.845) |
| Estados Unidos y Canadá | 2.340 | 334.600 | 4.534 | 10.946 | 53.875 | (5.459) | (7.522) |
| Asia Pacífico | 1.758 | 175.693 | 13.816 | 12.485 | 7.838 | (1.737) | (3.814) |
| Oriente Medio y África | 2.622 | 170.275 | 3.253 | 22.817 | 6.365 | (2.388) | (2.977) |
| Total | 23.051 | 1.779.976 | 149.752 | 153.889 | 226.734 | (41.346) | (30.376) |

(*) El beneficio individual antes de impuestos por región mostrado en la tabla anterior, no considera los dividendos pagados ni dotaciones de cartera entre sociedades del Grupo. La otra gran diferencia respecto al beneficio antes de impuestos consolidado es el impacto de la amortización del ejercicio anual de los activos intangibles procedentes de combinaciones de negocio.

Datos relacionados con los Recursos Humanos

GRI 102-41 GRI 202-1 GRI 401-2 GRI 401-2 GRI 404-1 GRI 405-1

NÚMERO DE EMPLEADOS

| NUMERO DE EMPLEADOS | |
|---------------------|--------|
| 2021 | 25.278 |
| 2020 | 23.387 |
| 2019 | 23.051 |

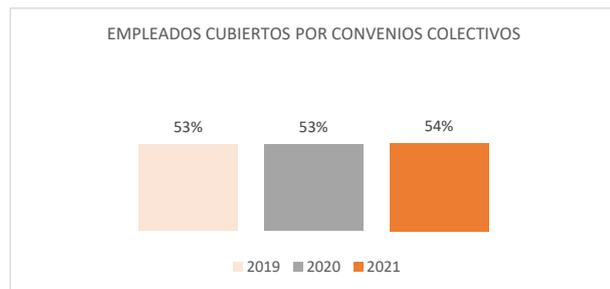
PERFIL DE LOS EMPLEADOS

| | EMPLEADOS POR GÉNERO | | EMPLEADOS POR EDAD | | | | EMPLEADOS LOCALES | | |
|------|----------------------|----------|--------------------|---------------|----------|-------|-------------------|------------|-------|
| | Masculino | Femenino | <30 años | ≥ 30 años <50 | ≥50 años | Total | Locales | No locales | Total |
| 2021 | 80% | 20% | 21% | 61% | 18% | 100% | 86% | 14% | 100% |
| 2020 | 80% | 20% | 22% | 60% | 18% | 100% | 88% | 12% | 100% |
| 2019 | 80% | 20% | 23% | 60% | 17% | 100% | 86% | 14% | 100% |



EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS

| EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS | |
|--|-----|
| 2021 | 54% |
| 2020 | 53% |
| 2019 | 53% |



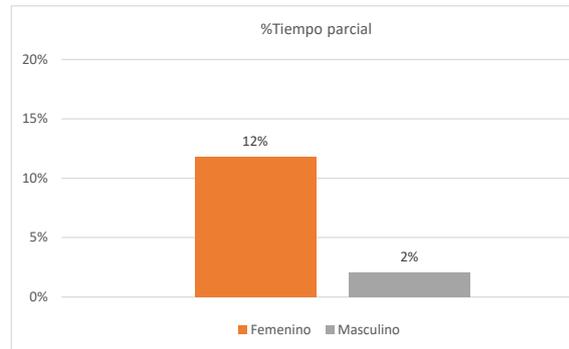
| NUMERO DE PAISES CON ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVAIVOS | |
|--|----|
| 2021 | 18 |
| 2020 | 25 |
| 2019 | 16 |

Actualmente, hay 18 países donde el Grupo tiene convenios colectivos. La mayoría de estos convenios incluyen temas de seguridad y salud en el trabajo.

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

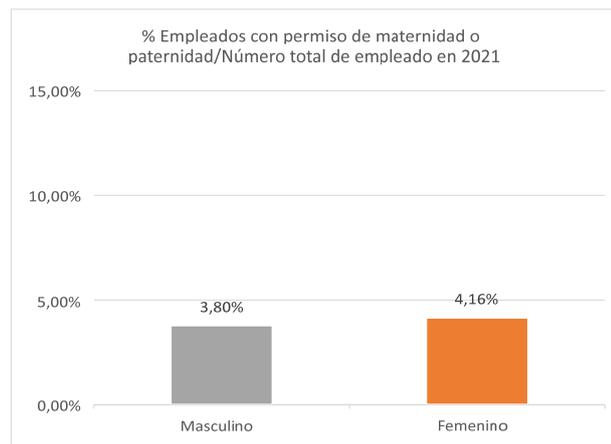
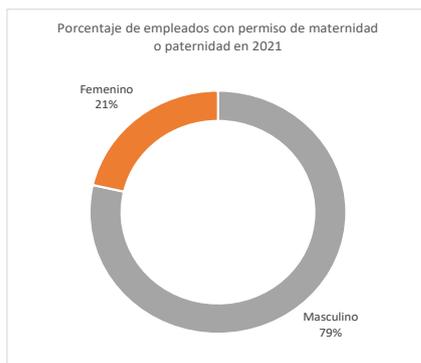
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

| | %Tiempo parcial | | |
|------------------|-----------------|------------|------------|
| | 2021 | 2020 | 2019 |
| Masculino | 2% | 3% | 3% |
| Femenino | 12% | 13% | 14% |



PERMISO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

978 empleados han disfrutado de este permiso con sus familias a lo largo de 2021, con un 76,78% incorporándose a sus funciones una vez finalizados estos permisos.



| | Número de empleados con permiso de paternidad o maternidad | | |
|------------------|--|------------|------------|
| | 2021 | 2020 | 2019 |
| Masculino | 769 | 405 | 387 |
| Femenino | 209 | 236 | 268 |
| Total | 978 | 641 | 655 |

| | Porcentaje de empleados con permiso de maternidad o paternidad | | |
|------------------|--|------------|------------|
| | 2021 | 2020 | 2019 |
| Masculino | 79% | 63% | 59% |
| Femenino | 21% | 37% | 41% |

| | % Empleados con permiso de maternidad o paternidad/número total de empleados | | |
|------------------|--|-----------|-----------|
| | 2021 | 2020 | 2019 |
| Masculino | 3,80% | 2% | 2% |
| Femenino | 4,16% | 5% | 6% |

| DE LOS EMPLEADOS QUE DISFRUTARON DE PERMISO PATERNAL, NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE SE INCORPORARON AL TRABAJO EN EL PERIODO DE REPORTE UNA VEZ FINALIZADOS ESTOS PERMISOS | | | |
|--|--------|--------|--------|
| | 2021 | 2020 | 2019 |
| % | 76,78% | 63,34% | 58,17% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

EMPLEADOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

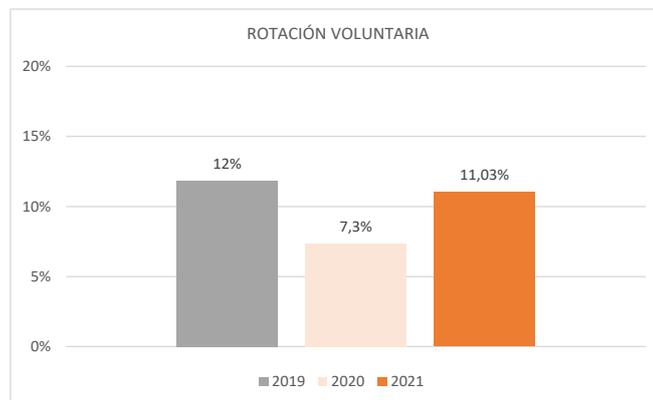
| | EMPLEADOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL | RATIO |
|------|------------------------------------|-------|
| 2021 | 280 | 1,11% |
| 2020 | 293 | 1,26% |
| 2019 | 259 | 1,13% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

GESTIÓN DEL TALENTO

Rotación voluntaria

| ROTACIÓN VOLUNTARIA | |
|---------------------|--------|
| 2021 | 11,03% |
| 2020 | 7,3% |
| 2019 | 12% |

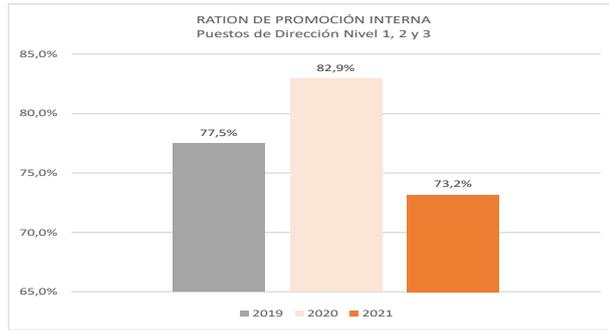


Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Promoción interna

| RACION DE PROMOCIÓN INTERNA | |
|-----------------------------|-------|
| 2021 | 73,2% |
| 2020 | 82,9% |
| 2019 | 77,5% |

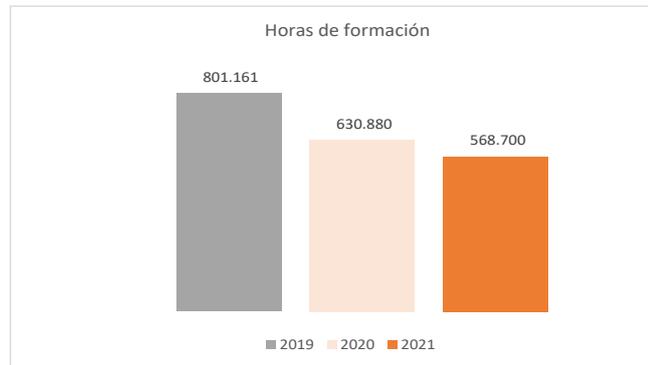
Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.



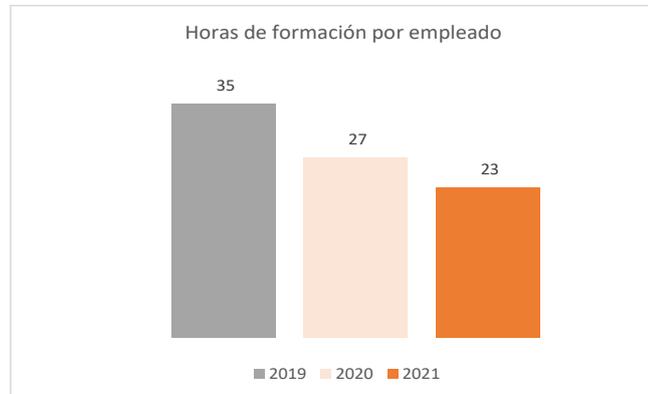
FORMACIÓN

Horas de formación

| | Horas de formación |
|------|--------------------|
| 2021 | 568.700 |
| 2020 | 630.880 |
| 2019 | 801.161 |

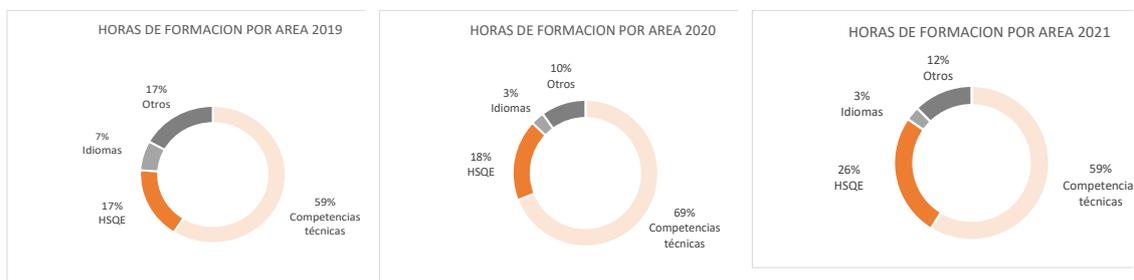


| | Horas de formación por empleado |
|------|---------------------------------|
| 2021 | 23 |
| 2020 | 27 |
| 2019 | 35 |



Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Horas de formación por área



Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

HORAS DE FORMACIÓN POR ÁREA

| | HORAS DE FORMACION POR AREA | | | |
|-------------|-----------------------------|------------|-----------|------------|
| | Competencias técnicas | HSQE | Idiomas | Otros |
| 2021 | 59% | 26% | 3% | 12% |
| 2020 | 69% | 18% | 3% | 10% |
| 2019 | 59% | 17% | 7% | 17% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

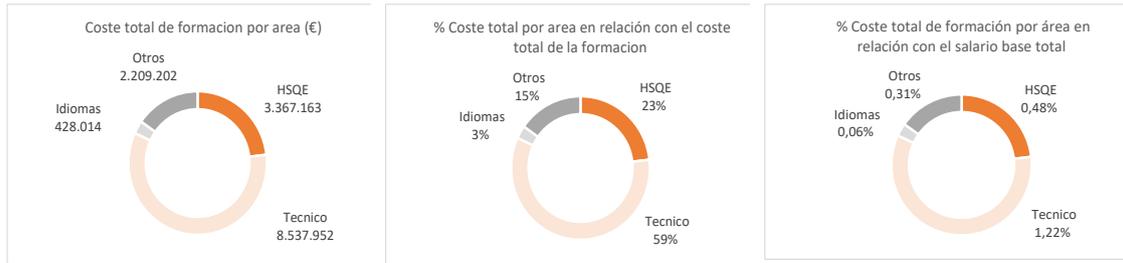
Formación por Nivel

| Nivel organizativo | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
|-------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| | Horas de formación | % Horas de formación | Horas de formación | % Horas de formación | Horas de formación | % Horas de formación |
| Nivel 1, 2 y 3 | 6.486 | 1,1% | 4.342 | 0,7% | 8.758 | 1,1% |
| Nivel 4 | 14.383 | 2,6% | 12.373 | 2,0% | 20.776 | 2,6% |
| Empleados operativos y otros | 547.831 | 96,3% | 614.166 | 97,4% | 771.627 | 96,3% |
| TOTAL | 568.700 | 100% | 630.880 | 100% | 801.161 | 100% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

COSTE DE LA FORMACION

| | Coste total de formación por área (€) | % Coste total por área en relación con el coste total de la formación | % Coste total de formación por área en relación con el salario base total |
|----------------|---------------------------------------|---|---|
| HSQE | 3.367.163 | 23% | 0,48% |
| Tecnico | 8.537.952 | 59% | 1,22% |
| Idiomas | 428.014 | 3% | 0,06% |
| Otros | 2.209.202 | 15% | 0,31% |
| - | | | |
| Total | 14.542.330,36 | 100,00% | 2,07% |



DESGLOSE DE DATOS DE RECURSOS HUMANOS

Número de empleados por género y nivel organizativo

| NIVEL ORGANIZATIVO | NUMERO DE EMPLEADOS EN 2021 | NUMERO DE EMPLEADOS EN 2020 | NUMERO DE EMPLEADOS EN 2019 |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Nivel 1, 2 y 3 | 466 | 501 | 463 |
| Nivel 4 | 1.012 | 995 | 768 |
| Empleados operativos y otros | 23.800 | 21.891 | 21.820 |
| Total | 25.278 | 23.387 | 23.051 |



Número de empleados por género y nivel organizativo

| NUMERO DE EMPLEADOS POR NIVEL Y GENERO | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---|---|---|
| Empleados en general | Nivel 4 81% M - 19% F | Nivel 4 80% M - 20% F | Tier 4 79% M - 21% F |
| | Empleados operativos y otros 80% H - 20% F | Empleados operativos y otros 80% M - 20% F | Empleados operativos y otros 80% M - 20% F |
| Dirección | Nivel 1, 2 y 3 76% M - 24% F | Nivel 1, 2 y 3 77% M - 23% F | Tier 1, 2 & 3 78% M - 22% F |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados por género y nivel organizativo en 2021

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GENERO 2021 | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------|-------------|----------------|---------|---------------------------------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GENERO | NIVEL 1, 2 Y 3 | NIVEL 4 | EMPLEADOS OPERACIONALES Y OTROS | TOTAL |
| Asia Pacifico | Australia | M-Masculino | 5 | 14 | 436 | 455 |
| | | F-Femenino | 1 | 2 | 60 | 63 |
| | Otros países | M-Masculino | 21 | 61 | 793 | 875 |
| | | F-Femenino | 7 | 22 | 331 | 360 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 2 | 15 | 485 | 502 |
| | | F-Femenino | - | 3 | 58 | 61 |
| | Chile | M-Masculino | 2 | 32 | 878 | 912 |
| | | F-Femenino | 1 | 4 | 315 | 320 |
| | Colombia | M-Masculino | 2 | 9 | 1.537 | 1.548 |
| | | F-Femenino | 1 | - | 543 | 544 |
| | Guatemala | M-Masculino | - | - | 23 | 23 |
| | | F-Femenino | - | - | 2 | 2 |
| | Panama | M-Masculino | 1 | 6 | 251 | 258 |
| | | F-Femenino | - | 1 | 89 | 90 |
| Otros países | M-Masculino | 13 | 47 | 1.185 | 1.245 | |
| | F-Femenino | 2 | 9 | 302 | 313 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 1 | 13 | 361 | 375 |
| | | F-Femenino | - | - | 15 | 15 |
| | Qatar | M-Masculino | 1 | 9 | 342 | 352 |
| | | F-Femenino | 1 | - | 26 | 27 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 2 | 61 | 1.708 | 1.771 |
| | | F-Femenino | - | 6 | 60 | 66 |
| | Otros países | M-Masculino | 12 | 22 | 520 | 554 |
| | | F-Femenino | 2 | 4 | 46 | 52 |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 8 | 30 | 517 | 555 |
| | | F-Femenino | - | 3 | 82 | 85 |
| | Irlanda | M-Masculino | 20 | - | 684 | 704 |
| | | F-Femenino | 2 | - | 141 | 143 |
| | Paises Bajos | M-Masculino | 14 | 144 | 315 | 473 |
| | | F-Femenino | 7 | 23 | 31 | 61 |
| | Otros países | M-Masculino | 33 | 86 | 1.558 | 1.677 |
| | | F-Femenino | 6 | 19 | 231 | 256 |
| España | España | M-Masculino | 170 | 152 | 5.947 | 6.269 |
| | | F-Femenino | 65 | 50 | 2.048 | 2.163 |
| USA and Canada | EEUU y Canadá | M-Masculino | 48 | 117 | 1.501 | 1.666 |
| | | F-Femenino | 15 | 46 | 341 | 402 |
| Total | | | 465 | 1.010 | 23.762 | 25.237 |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados por nivel organizativo y género en 2020

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GENERO 2020 | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------|-------------|----------------|---------|---------------------------------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GENERO | NIVEL 1, 2 Y 3 | NIVEL 4 | EMPLEADOS OPERACIONALES Y OTROS | TOTAL |
| Asia Pacifico | Australia | M-Masculino | 3 | 10 | 464 | 477 |
| | | F-Femenino | 2 | 1 | 64 | 67 |
| | Otros países | M-Masculino | 47 | 60 | 776 | 883 |
| | | F-Femenino | 13 | 36 | 305 | 354 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 11 | 12 | 470 | 493 |
| | | F-Femenino | 3 | 1 | 62 | 66 |
| | Chile | M-Masculino | 2 | 33 | 709 | 744 |
| | | F-Femenino | - | 4 | 256 | 260 |
| | Colombia | M-Masculino | 1 | 12 | 1.323 | 1.336 |
| | | F-Femenino | 1 | 2 | 545 | 548 |
| | Guatemala | M-Masculino | - | - | 26 | 26 |
| | | F-Femenino | - | - | 2 | 2 |
| | Panama | M-Masculino | 1 | 4 | 232 | 237 |
| | | F-Femenino | - | 2 | 74 | 76 |
| Otros países | M-Masculino | 13 | 41 | 1.054 | 1.108 | |
| | F-Femenino | 2 | 8 | 261 | 271 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 1 | 14 | 366 | 381 |
| | | F-Femenino | - | - | 14 | 14 |
| | Qatar | M-Masculino | - | 8 | 292 | 300 |
| | | F-Femenino | - | 1 | 24 | 25 |
| | Arabia Saudí | M-Masculino | 2 | 12 | 966 | 980 |
| | | F-Femenino | - | - | 7 | 7 |
| | Otros países | M-Masculino | 14 | 33 | 470 | 517 |
| | | F-Femenino | 1 | 6 | 58 | 65 |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 6 | 12 | 372 | 390 |
| | | F-Femenino | 4 | 4 | 55 | 63 |
| | Irlanda | M-Masculino | 14 | 7 | 671 | 692 |
| | | F-Femenino | 1 | 1 | 138 | 140 |
| | Países Bajos | M-Masculino | 13 | 193 | 296 | 502 |
| | | F-Femenino | 7 | 30 | 26 | 63 |
| | Otros países | M-Masculino | 34 | 96 | 1.529 | 1.659 |
| | | F-Femenino | 7 | 20 | 227 | 254 |
| España | España | M-Masculino | 180 | 141 | 5.685 | 6.006 |
| | | F-Femenino | 59 | 48 | 1.921 | 2.028 |
| USA and Canada | EEUU y Canadá | M-Masculino | 43 | 98 | 1.644 | 1.785 |
| | | F-Femenino | 13 | 38 | 365 | 416 |
| Total | | | 498 | 988 | 21.749 | 23.235 |

Número de empleados por nivel organizativo y género en 2019

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GENERO 2019 | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------|-------------|----------------|---------|---------------------------------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GENERO | NIVEL 1, 2 Y 3 | NIVEL 4 | EMPLEADOS OPERACIONALES Y OTROS | TOTAL |
| Asia Pacífico | Australia | M-Masculino | 3 | 13 | 503 | 519 |
| | | F-Femenino | 2 | 1 | 71 | 74 |
| | Otros países | M-Masculino | 36 | 71 | 755 | 862 |
| | | F-Femenino | 8 | 25 | 269 | 302 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 11 | 13 | 497 | 521 |
| | | F-Femenino | 4 | 1 | 62 | 67 |
| | Chile | M-Masculino | 2 | 24 | 523 | 549 |
| | | F-Femenino | 1 | 4 | 201 | 206 |
| | Colombia | M-Masculino | 2 | 9 | 1.494 | 1.505 |
| | | F-Femenino | - | 1 | 525 | 526 |
| | Guatemala | M-Masculino | 1 | 2 | 44 | 47 |
| | | F-Femenino | - | 1 | 4 | 5 |
| | Panama | M-Masculino | 1 | 5 | 219 | 225 |
| | | F-Femenino | - | 2 | 76 | 78 |
| Otros países | M-Masculino | 14 | 41 | 1.127 | 1.182 | |
| | F-Femenino | 2 | 9 | 244 | 255 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 1 | 14 | 527 | 542 |
| | | F-Femenino | - | - | 16 | 16 |
| | Qatar | M-Masculino | - | 9 | 357 | 366 |
| | | F-Femenino | - | 1 | 28 | 29 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 2 | 9 | 992 | 1.003 |
| | | F-Femenino | - | - | 5 | 5 |
| | Otros países | M-Masculino | 9 | 30 | 519 | 558 |
| | | F-Femenino | - | 3 | 60 | 63 |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 17 | 17 | 407 | 441 |
| | | F-Femenino | 5 | 2 | 70 | 77 |
| | Irlanda | M-Masculino | 12 | 7 | 645 | 664 |
| | | F-Femenino | 3 | 1 | 144 | 148 |
| | Países Bajos | M-Masculino | 4 | 9 | 531 | 544 |
| | | F-Femenino | 1 | - | 70 | 71 |
| | Otros países | M-Masculino | 29 | 83 | 1.009 | 1.121 |
| | | F-Femenino | 9 | 9 | 157 | 175 |
| España | España | M-Masculino | 175 | 162 | 5.438 | 5.775 |
| | | F-Femenino | 57 | 62 | 1.867 | 1.986 |
| USA and Canada | EEUU y Canadá | M-Masculino | 37 | 86 | 1.769 | 1.892 |
| | | F-Femenino | 11 | 35 | 402 | 448 |
| Total | | | 459 | 761 | 21.627 | 22.847 |

Número de empleados por género y edad en 2021

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y EDAD 2021 | | | | | | | |
|--|----------------|-------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| REGION | REGION/COUNTRY | MALE<30 YEARS OLD | FEMALE<30 YEARS OLD | MALE 30≥YEARS OLD<50 | FEMALE 30≥YEARS OLD<50 | MALE≥50 YEARS OLD | FEMALE≥50 YEARS OLD |
| Asia Pacífico | Australia | 50 | 13 | 308 | 38 | 97 | 12 |
| | Otros países | 276 | 128 | 519 | 221 | 80 | 11 |
| América Latina | Brasil | 115 | 21 | 345 | 38 | 42 | 2 |
| | Chile | 297 | 96 | 443 | 178 | 172 | 46 |
| | Colombia | 304 | 179 | 1.059 | 345 | 185 | 20 |
| | Guatemala | 10 | - | 13 | 2 | - | - |
| | Panamá | 130 | 48 | 110 | 39 | 18 | 3 |
| | Otros países | 413 | 152 | 694 | 144 | 138 | 17 |
| Oriente Medio y África | Oman | 86 | 4 | 212 | 11 | 77 | - |
| | Arabia Saudí | 394 | 34 | 1.169 | 30 | 208 | 2 |
| | Otros países | 128 | 13 | 683 | 58 | 95 | 8 |
| Resto de Europa | Alemania | 46 | 11 | 326 | 47 | 183 | 27 |
| | Irlanda | 74 | 16 | 477 | 87 | 153 | 40 |
| | Países Bajos | 37 | 7 | 270 | 29 | 166 | 25 |
| | Otros países | 258 | 68 | 930 | 142 | 489 | 46 |
| España | España | 1.193 | 287 | 3.839 | 1.502 | 1.237 | 374 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | 287 | 78 | 872 | 192 | 507 | 132 |
| Total | | 4.098 | 1.155 | 12.269 | 3.103 | 3.847 | 765 |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados por género y edad en 2020

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y EDAD 2020 | | | | | | | |
|--|----------------|-------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| REGION | REGION/COUNTRY | MALE<30 YEARS OLD | FEMALE<30 YEARS OLD | MALE 30≥YEARS OLD<50 | FEMALE 30≥YEARS OLD<50 | MALE≥50 YEARS OLD | FEMALE≥50 YEARS OLD |
| Asia Pacífico | Australia | 38 | 17 | 342 | 42 | 97 | 8 |
| | Otros países | 271 | 122 | 516 | 221 | 96 | 11 |
| América Latina | Brasil | 115 | 26 | 326 | 38 | 52 | 2 |
| | Chile | 192 | 59 | 403 | 167 | 149 | 34 |
| | Colombia | 319 | 271 | 890 | 262 | 127 | 15 |
| | Guatemala | 13 | - | 13 | 2 | - | - |
| | Panamá | 126 | 49 | 95 | 24 | 16 | 3 |
| | Otros países | 396 | 114 | 606 | 146 | 106 | 11 |
| Oriente Medio y África | Oman | 92 | 5 | 221 | 9 | 68 | - |
| | Arabia Saudí | 301 | 5 | 576 | 2 | 103 | - |
| | Otros países | 103 | 16 | 623 | 69 | 91 | 5 |
| Resto de Europa | Alemania | 23 | 7 | 223 | 33 | 144 | 23 |
| | Irlanda | 77 | 15 | 448 | 82 | 167 | 43 |
| | Países Bajos | 52 | 9 | 289 | 29 | 161 | 25 |
| | Otros países | 265 | 69 | 894 | 136 | 500 | 49 |
| España | España | 1.300 | 274 | 3.670 | 1.453 | 1.036 | 301 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | 359 | 86 | 962 | 201 | 464 | 129 |
| Total | | 4.042 | 1.144 | 11.097 | 2.916 | 3.377 | 659 |

Número de empleados por género y edad en 2019

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y EDAD 2019 | | | | | | | |
|--|----------------|-------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| REGION | REGION/COUNTRY | MALE<30 YEARS OLD | FEMALE<30 YEARS OLD | MALE 30≥YEARS OLD<50 | FEMALE 30≥YEARS OLD<50 | MALE≥50 YEARS OLD | FEMALE≥50 YEARS OLD |
| Asia Pacífico | Australia | 49 | 17 | 366 | 44 | 104 | 13 |
| | Otros países | 185 | 99 | 544 | 182 | 133 | 21 |
| América Latina | Brasil | 92 | 35 | 365 | 27 | 64 | 5 |
| | Chile | 112 | 50 | 309 | 134 | 128 | 22 |
| | Colombia | 401 | 245 | 951 | 270 | 153 | 11 |
| | Guatemala | 44 | 4 | 3 | 1 | - | - |
| | Panamá | 121 | 45 | 88 | 30 | 16 | 3 |
| | Otros países | 421 | 97 | 656 | 148 | 105 | 10 |
| Oriente Medio y Africa | Oman | 139 | 9 | 325 | 7 | 78 | - |
| | Arabia Saudí | 329 | 3 | 565 | 2 | 109 | - |
| | Otros países | 132 | 18 | 716 | 69 | 76 | 5 |
| Resto de Europa | Alemania | 38 | 15 | 243 | 35 | 160 | 27 |
| | Irlanda | 66 | 12 | 442 | 92 | 156 | 44 |
| | Países Bajos | 74 | 11 | 305 | 32 | 165 | 28 |
| | Otros países | 210 | 42 | 598 | 101 | 313 | 32 |
| España | España | 1.274 | 292 | 3.540 | 1.426 | 961 | 268 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | 409 | 103 | 1.004 | 216 | 479 | 129 |
| Total | | 4.096 | 1.097 | 11.020 | 2.816 | 3.200 | 618 |

Número de desvinculaciones por género y nivel organizativo

| NUMERO DE DESVINCULACIONES POR GÉNERO Y NIVEL ORGANIZATIVO | | | | | | |
|--|-------------------|-------|-------------------|-------|----------|------|
| GÉNERO | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
| | Nivel 2 y Nivel 3 | Otros | Nivel 2 y Nivel 3 | Otros | Despidos | % |
| 2021 | 7 | 1.255 | 5 | 222 | 1.489 | 5,9% |
| 2020 | 12 | 1.527 | 3 | 275 | 1.817 | 7,8% |
| 2019 | 11 | 1.766 | - | 315 | 2.092 | 9,2% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados por género y tipo de contrato en 2021

| NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y CONTRATO 2021 | | | | | |
|--|---------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| REGION | REGION/PAIS | GÉNERO | PERMANENTE | TEMPORAL | TOTAL |
| Asia Pacífico | Australia | M-Masculino | 269 | 186 | 455 |
| | | F-Femenino | 44 | 19 | 63 |
| | Otros países | M-Masculino | 488 | 387 | 875 |
| | | F-Femenino | 220 | 140 | 360 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 495 | 7 | 502 |
| | | F-Femenino | 59 | 2 | 61 |
| | Chile | M-Masculino | 904 | 8 | 912 |
| | | F-Femenino | 319 | 1 | 320 |
| | Colombia | M-Masculino | 195 | 1.353 | 1.548 |
| | | F-Femenino | 70 | 474 | 544 |
| | Guatemala | M-Masculino | 23 | - | 23 |
| | | F-Femenino | 2 | - | 2 |
| | Panama | M-Masculino | 252 | 6 | 258 |
| | | F-Femenino | 79 | 11 | 90 |
| Otros países | M-Masculino | 785 | 460 | 1.245 | |
| | F-Femenino | 204 | 109 | 313 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 181 | 194 | 375 |
| | | F-Femenino | 15 | - | 15 |
| | Qatar | M-Masculino | 96 | 256 | 352 |
| | | F-Femenino | 26 | 1 | 27 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 1.722 | 49 | 1.771 |
| | | F-Femenino | 61 | 5 | 66 |
| Otros países | M-Masculino | 293 | 261 | 554 | |
| | F-Femenino | 35 | 17 | 52 | |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 514 | 41 | 555 |
| | | F-Femenino | 78 | 7 | 85 |
| | Irlanda | M-Masculino | 689 | 15 | 704 |
| | | F-Femenino | 129 | 14 | 143 |
| | Países Bajos | M-Masculino | 470 | 3 | 473 |
| | | F-Femenino | 60 | 1 | 61 |
| Otros países | M-Masculino | 1.485 | 192 | 1.677 | |
| | F-Femenino | 210 | 46 | 256 | |
| España | España | M-Masculino | 4.734 | 1.535 | 6.269 |
| | | F-Femenino | 1.676 | 487 | 2.163 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | M-Masculino | 1.665 | 1 | 1.666 |
| | | F-Femenino | 400 | 2 | 402 |
| Total | | | 18.947 | 6.290 | 25.237 |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados por género y tipo de contrato en 2020

| NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y CONTRATO 2020 | | | | | |
|--|---------------|-------------|------------|----------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GÉNERO | PERMANENTE | TEMPORAL | TOTAL |
| Asia Pacífico | Australia | M-Masculino | 336 | 141 | 477 |
| | | F-Femenino | 56 | 11 | 67 |
| | Otros países | M-Masculino | 525 | 358 | 883 |
| | | F-Femenino | 237 | 117 | 354 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 444 | 49 | 493 |
| | | F-Femenino | 63 | 3 | 66 |
| | Chile | M-Masculino | 744 | - | 744 |
| | | F-Femenino | 260 | - | 260 |
| | Colombia | M-Masculino | 260 | 1.076 | 1.336 |
| | | F-Femenino | 72 | 476 | 548 |
| | Guatemala | M-Masculino | 26 | - | 26 |
| | | F-Femenino | 2 | - | 2 |
| | Panama | M-Masculino | 227 | 10 | 237 |
| | | F-Femenino | 70 | 6 | 76 |
| Otros países | M-Masculino | 760 | 348 | 1.108 | |
| | F-Femenino | 195 | 76 | 271 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 207 | 174 | 381 |
| | | F-Femenino | 14 | - | 14 |
| | Qatar | M-Masculino | 109 | 191 | 300 |
| | | F-Femenino | 24 | 1 | 25 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 980 | - | 980 |
| | | F-Femenino | 7 | - | 7 |
| Otros países | M-Masculino | 351 | 166 | 517 | |
| | F-Femenino | 48 | 17 | 65 | |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 363 | 27 | 390 |
| | | F-Femenino | 61 | 2 | 63 |
| | Irlanda | M-Masculino | 622 | 70 | 692 |
| | | F-Femenino | 76 | 64 | 140 |
| | Países Bajos | M-Masculino | 493 | 9 | 502 |
| | | F-Femenino | 62 | 1 | 63 |
| Otros países | M-Masculino | 1.560 | 99 | 1.659 | |
| | F-Femenino | 239 | 15 | 254 | |
| España | España | M-Masculino | 4.478 | 1.528 | 6.006 |
| | | F-Femenino | 1.561 | 467 | 2.028 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | M-Masculino | 1.776 | 9 | 1.785 |
| | | F-Femenino | 413 | 3 | 416 |
| Total | | | 17.721 | 5.514 | 23.235 |

Número de empleados por género y tipo de contrato en 2019

| NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y CONTRATO 2019 | | | | | |
|--|---------------|-------------|------------|----------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GÉNERO | PERMANENTE | TEMPORAL | TOTAL |
| Asia Pacífico | Australia | M-Masculino | 377 | 142 | 519 |
| | | F-Femenino | 58 | 16 | 74 |
| | Otros países | M-Masculino | 359 | 503 | 862 |
| | | F-Femenino | 142 | 160 | 302 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 466 | 55 | 521 |
| | | F-Femenino | 62 | 5 | 67 |
| | Chile | M-Masculino | 549 | - | 549 |
| | | F-Femenino | 206 | - | 206 |
| | Colombia | M-Masculino | 1.505 | - | 1.505 |
| | | F-Femenino | 526 | - | 526 |
| | Guatemala | M-Masculino | 47 | - | 47 |
| | | F-Femenino | 5 | - | 5 |
| | Panama | M-Masculino | 210 | 15 | 225 |
| | | F-Femenino | 58 | 20 | 78 |
| | Otros países | M-Masculino | 737 | 445 | 1.182 |
| | | F-Femenino | 190 | 65 | 255 |
| Oriente Medio y África | Oman | M-Masculino | 287 | 255 | 542 |
| | | F-Femenino | 16 | - | 16 |
| | Qatar | M-Masculino | 118 | 248 | 366 |
| | | F-Femenino | 24 | 5 | 29 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 1.003 | - | 1.003 |
| | | F-Femenino | 5 | - | 5 |
| | Otros países | M-Masculino | 333 | 225 | 558 |
| | | F-Femenino | 44 | 19 | 63 |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 405 | 36 | 441 |
| | | F-Femenino | 67 | 10 | 77 |
| | Irlanda | M-Masculino | 656 | 8 | 664 |
| | | F-Femenino | 131 | 17 | 148 |
| | Países Bajos | M-Masculino | 484 | 60 | 544 |
| | | F-Femenino | 59 | 12 | 71 |
| | Otros países | M-Masculino | 1.044 | 77 | 1.121 |
| | | F-Femenino | 152 | 23 | 175 |
| España | España | M-Masculino | 4.385 | 1.390 | 5.775 |
| | | F-Femenino | 1.515 | 471 | 1.986 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | M-Masculino | 1.878 | 14 | 1.892 |
| | | F-Femenino | 441 | 7 | 448 |
| Total | | | 18.544 | 4.303 | 22.847 |

Permiso parental por género en 2021

| PERMISO PARENTAL POR GÉNERO 2021 | | NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE DISFRUTARON DEL PERMISO PARENTAL DENTRO DEL PERIODO DE ESTE INFORME | | NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE CON PERMISO PARENTAL QUE FINALIZÓ DENTRO DEL PERIODO DE ESTE INFORME | | % REINCORPORACIÓN | |
|----------------------------------|----------------|---|------------|--|------------|-------------------|------------|
| | | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino |
| Asia Pacífico | Australia | - | 2 | - | 1 | 0% | 50% |
| | Otros países | 17 | 9 | 16 | 18 | 94% | 200% |
| América Latina | Brasil | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Chile | - | 5 | - | 2 | 0% | 40% |
| | Colombia | 34 | 1 | 34 | 1 | 100% | 100% |
| | Guatemala | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Panamá | - | 8 | - | 3 | 0% | 38% |
| | Otros países | 14 | 11 | 14 | 10 | 100% | 91% |
| Oriente Medio y África | Oman | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Qatar | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Arabia Saudí | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Otros países | 4 | - | - | 1 | 0% | 0% |
| Resto de Europa | Alemania | 26 | 7 | 26 | 4 | 100% | 57% |
| | Irlanda | 66 | 16 | 66 | 14 | 100% | 88% |
| | Países Bajos | 12 | - | 10 | - | 83% | 0% |
| | Otros países | 114 | 35 | 101 | 15 | 89% | 43% |
| España | España | 458 | 89 | 367 | 47 | 80% | 53% |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 24 | 26 | - | 1 | 0% | 4% |
| Total | | 769 | 209 | 634 | 117 | 82% | 56% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Permiso parental por género en 2020

| PERMISO PARENTAL POR GÉNERO 2020 | | NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE DISFRUTARON DEL PERMISO PARENTAL DENTRO DEL PERIODO DE ESTE INFORME | | NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE CON PERMISO PARENTAL QUE FINALIZÓ DENTRO DEL PERIODO DE ESTE INFORME | | % REINCORPORACIÓN | |
|----------------------------------|----------------|---|------------|--|-----------|-------------------|------------|
| | | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino |
| Asia Pacífico | Australia | - | 4 | - | 2 | 0% | 50% |
| | Otros países | 8 | 7 | 7 | 5 | 88% | 71% |
| América Latina | Brasil | - | 6 | - | - | 0% | 0% |
| | Chile | - | 77 | 6 | 8 | 0% | 10% |
| | Colombia | 19 | 27 | 19 | 21 | 100% | 78% |
| | Guatemala | - | 1 | - | 1 | 0% | 100% |
| | Panamá | - | 1 | - | - | 0% | 0% |
| | Otros países | 13 | 9 | 13 | 6 | 100% | 67% |
| Oriente Medio y África | Oman | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Qatar | - | 1 | - | - | 0% | 0% |
| | Arabia Saudí | - | - | - | - | 0% | 0% |
| | Otros países | - | 1 | - | 1 | 0% | 100% |
| Resto de Europa | Alemania | 12 | 4 | 8 | 1 | 67% | 25% |
| | Irlanda | 20 | 6 | 20 | 6 | 100% | 100% |
| | Países Bajos | 13 | 1 | - | - | 0% | 0% |
| | Otros países | 139 | 38 | 96 | 5 | 69% | 13% |
| España | España | 181 | 50 | 145 | 34 | 80% | 68% |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | - | 3 | - | 2 | 0% | 67% |
| Total | | 405 | 236 | 314 | 92 | 78% | 39% |

Permiso parental por género en 2019

| PERMISO PARENTAL POR GÉNERO 2019 | | NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE DISFRUTARON DEL PERMISO PARENTAL DENTRO DEL PERIODO DE ESTE INFORME | | NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS QUE CON PERMISO PARENTAL QUE FINALIZÓ DENTRO DEL PERIODO DE ESTE INFORME | | % REINCORPORACIÓN | |
|----------------------------------|----------------|---|------------|--|------------|-------------------|------------|
| | | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino |
| Asia Pacífico | Australia | 11 | 5 | 11 | 4 | 100% | 60% |
| | Otros países | 6 | 20 | 6 | 4 | 100% | 15% |
| America Latina | Brasil | - | - | - | - | | |
| | Chile | - | 10 | - | 6 | | 50% |
| | Colombia | 7 | 21 | 6 | 8 | 86% | 38% |
| | Guatemala | 3 | - | 3 | - | 100% | |
| | Panamá | - | 11 | - | 9 | | 82% |
| | Otros países | 17 | 3 | 11 | 3 | 65% | 100% |
| Oriente Medio y África | Oman | - | 1 | - | 1 | | 100% |
| | Qatar | - | 2 | - | - | | 0% |
| | Arabia Saudí | - | - | - | - | | |
| | Otros países | - | 5 | - | 1 | | 20% |
| Resto de Europa | Alemania | 10 | 7 | 2 | 1 | 20% | 14% |
| | Irlanda | 14 | 9 | 14 | 9 | 100% | 100% |
| | Países Bajos | 8 | 6 | - | 2 | 0% | 33% |
| | Otros países | 20 | 18 | 6 | 3 | 30% | 11% |
| España | España | 274 | 144 | 192 | 78 | 70% | 53% |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 17 | 6 | - | 1 | 0% | 17% |
| Total | | 387 | 268 | 251 | 130 | 65% | 46% |

Número de empleados cubierto por convenios colectivos en 2021

| EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS 2021 | | | |
|---|----------------|--|--|
| REGION | REGION/ PAIS | EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS | % EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS |
| Asia Pacífico | Australia | 373 | 72% |
| | Otros Países | 166 | 13% |
| America Latina | Brasil | 563 | 100% |
| | Chile | 182 | 15% |
| | Otros Países | 299 | 7% |
| Oriente Medio y Africa | Otros Países | - | 0% |
| Resto de Europa | Alemania | 534 | 83% |
| | Irlanda | 825 | 97% |
| | Países Bajos | 523 | 98% |
| | Otros Países | 1.090 | 56% |
| España | España | 8.432 | 100% |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 563 | 27% |
| Total | | 13.550,00 | 54% |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados cubierto por convenios colectivos en 2020

| EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS 2020 | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| REGION | REGION/ PAIS | EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS | % EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS |
| Asia Pacifico | Australia | 135 | 25% |
| | Otros Países | 353 | 29% |
| America Latina | Brasil | 535 | 96% |
| | Chile | 137 | 14% |
| | Otros Países | 286 | 8% |
| Oriente Medio y Africa | Otros Países | - | |
| Resto de Europa | Alemania | 343 | 76% |
| | Irlanda | 809 | 97% |
| | Países Bajos | 554 | 98% |
| | Otros Países | 558 | 29% |
| España | España | 8.034 | 100% |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 647 | 29% |
| Total | | 12.391,00 | 53% |

Número de empleados cubierto por convenios colectivos en 2019

| EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS 2019 | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| REGION | REGION/ PAIS | EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS | % EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS |
| Asia Pacifico | Australia | 175 | 30% |
| | Otros Países | 330 | 28% |
| America Latina | Brasil | 588 | 100% |
| | Chile | 111 | 15% |
| | Otros Países | 295 | 8% |
| Oriente Medio y Africa | Otros Países | - | 0% |
| Resto de Europa | Alemania | 332 | 64% |
| | Irlanda | 789 | 97% |
| | Países Bajos | 598 | 97% |
| | Otros Países | 469 | 36% |
| España | España | 7.761 | 100% |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 640 | 27% |
| Total | | 12.088,00 | 53,00% |

Número de empleados por género y tipo de jornada en 2021

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA 2021 | | | | | |
|---|---------------|-------------|-----------------|----------------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GENERO | TIEMPO COMPLETO | TIEMPO PARCIAL | TOTAL |
| Asia Pacifico | Australia | M-Masculino | 455 | - | 455 |
| | | F-Femenino | 57 | 6 | 63 |
| | Otros países | M-Masculino | 856 | 19 | 875 |
| | | F-Femenino | 352 | 8 | 360 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 502 | - | 502 |
| | | F-Femenino | 61 | - | 61 |
| | Chile | M-Masculino | 912 | - | 912 |
| | | F-Femenino | 320 | - | 320 |
| | Colombia | M-Masculino | 1.548 | - | 1.548 |
| | | F-Femenino | 542 | 2 | 544 |
| | Guatemala | M-Masculino | 23 | - | 23 |
| | | F-Femenino | 2 | - | 2 |
| | Panama | M-Masculino | 258 | - | 258 |
| | | F-Femenino | 90 | - | 90 |
| Otros países | M-Masculino | 1.245 | - | 1.245 | |
| | F-Femenino | 305 | 8 | 313 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 375 | - | 375 |
| | | F-Femenino | 15 | - | 15 |
| | Qatar | M-Masculino | 352 | - | 352 |
| | | F-Femenino | 27 | - | 27 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 1.771 | - | 1.771 |
| | | F-Femenino | 66 | - | 66 |
| Otros países | M-Masculino | 554 | - | 554 | |
| | F-Femenino | 52 | - | 52 | |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 526 | 29 | 555 |
| | | F-Femenino | 49 | 36 | 85 |
| | Irlanda | M-Masculino | 683 | 21 | 704 |
| | | F-Femenino | 64 | 79 | 143 |
| | Paises Bajos | M-Masculino | 453 | 20 | 473 |
| | | F-Femenino | 29 | 32 | 61 |
| Otros países | M-Masculino | 1.609 | 68 | 1.677 | |
| | F-Femenino | 222 | 34 | 256 | |
| España | España | M-Masculino | 6.102 | 167 | 6.269 |
| | | F-Femenino | 1.806 | 357 | 2.163 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | M-Masculino | 1.581 | 85 | 1.666 |
| | | F-Femenino | 374 | 28 | 402 |
| Total | | | 24.238 | 999 | 25.237 |

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,84% de los empleados del Grupo Applus+.

Número de empleados por género y tipo de jornada en 2020

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA 2020 | | | | | |
|---|---------------|-------------|-----------------|----------------|---------------|
| REGION | REGION/PAIS | GENERO | TIEMPO COMPLETO | TIEMPO PARCIAL | TOTAL |
| Asia Pacífico | Australia | M-Masculino | 477 | | 477 |
| | | F-Femenino | 59 | 8 | 67 |
| | Otros países | M-Masculino | 882 | 1 | 883 |
| | | F-Femenino | 349 | 5 | 354 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 446 | 47 | 493 |
| | | F-Femenino | 66 | - | 66 |
| | Chile | M-Masculino | 744 | - | 744 |
| | | F-Femenino | 259 | 1 | 260 |
| | Colombia | M-Masculino | 1.336 | - | 1.336 |
| | | F-Femenino | 548 | - | 548 |
| | Guatemala | M-Masculino | 26 | - | 26 |
| | | F-Femenino | 2 | - | 2 |
| | Panama | M-Masculino | 237 | - | 237 |
| | | F-Femenino | 75 | 1 | 76 |
| Otros países | M-Masculino | 1.107 | 1 | 1.108 | |
| | F-Femenino | 269 | 2 | 271 | |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 381 | - | 381 |
| | | F-Femenino | 14 | - | 14 |
| | Qatar | M-Masculino | 300 | - | 300 |
| | | F-Femenino | 25 | - | 25 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 980 | - | 980 |
| | | F-Femenino | 7 | - | 7 |
| Otros países | M-Masculino | 511 | 6 | 517 | |
| | F-Femenino | 65 | - | 65 | |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 384 | 6 | 390 |
| | | F-Femenino | 35 | 28 | 63 |
| | Irlanda | M-Masculino | 660 | 32 | 692 |
| | | F-Femenino | 76 | 64 | 140 |
| | Paises Bajos | M-Masculino | 486 | 16 | 502 |
| | | F-Femenino | 31 | 32 | 63 |
| Otros países | M-Masculino | 1.570 | 89 | 1.659 | |
| | F-Femenino | 213 | 41 | 254 | |
| España | España | M-Masculino | 5.833 | 173 | 6.006 |
| | | F-Femenino | 1.630 | 398 | 2.028 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | M-Masculino | 1.679 | 106 | 1.785 |
| | | F-Femenino | 381 | 35 | 416 |
| Total | | | 22.143 | 1.092 | 23.235 |

Número de empleados por género y tipo de jornada en 2019

| NUMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA 2019 | | | | | |
|---|---------------|-------------|-----------------|----------------|--------|
| REGION | REGION/PAIS | GENERO | TIEMPO COMPLETO | TIEMPO PARCIAL | TOTAL |
| Asia Pacifico | Australia | M-Masculino | 519 | - | 519 |
| | | F-Femenino | 74 | - | 74 |
| | Otros países | M-Masculino | 862 | - | 862 |
| | | F-Femenino | 301 | 1 | 302 |
| América Latina | Brasil | M-Masculino | 484 | 37 | 521 |
| | | F-Femenino | 67 | - | 67 |
| | Chile | M-Masculino | 549 | - | 549 |
| | | F-Femenino | 206 | - | 206 |
| | Colombia | M-Masculino | 1.505 | - | 1.505 |
| | | F-Femenino | 526 | - | 526 |
| | Guatemala | M-Masculino | 47 | - | 47 |
| | | F-Femenino | 5 | - | 5 |
| | Panama | M-Masculino | 225 | - | 225 |
| | | F-Femenino | 77 | 1 | 78 |
| | Otros países | M-Masculino | 1.180 | 2 | 1.182 |
| | | F-Femenino | 252 | 3 | 255 |
| Oriente Medio y Africa | Oman | M-Masculino | 542 | - | 542 |
| | | F-Femenino | 16 | - | 16 |
| | Qatar | M-Masculino | 366 | - | 366 |
| | | F-Femenino | 29 | - | 29 |
| | Arabia Saudi | M-Masculino | 1.003 | - | 1.003 |
| | | F-Femenino | 5 | - | 5 |
| | Otros países | M-Masculino | 542 | 16 | 558 |
| | | F-Femenino | 58 | 5 | 63 |
| Resto de Europa | Alemania | M-Masculino | 427 | 14 | 441 |
| | | F-Femenino | 40 | 37 | 77 |
| | Irlanda | M-Masculino | 636 | 28 | 664 |
| | | F-Femenino | 69 | 79 | 148 |
| | Paises Bajos | M-Masculino | 526 | 18 | 544 |
| | | F-Femenino | 35 | 36 | 71 |
| | Otros países | M-Masculino | 1.081 | 40 | 1.121 |
| | | F-Femenino | 143 | 32 | 175 |
| España | España | M-Masculino | 5.612 | 163 | 5.775 |
| | | F-Femenino | 1.574 | 412 | 1.986 |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | M-Masculino | 1.749 | 143 | 1.892 |
| | | F-Femenino | 401 | 47 | 448 |
| Total | | | 21.733 | 1.114 | 22.847 |

Ratio de comparación anual

| RATON DE COMPARACION ANUAL | | RATIO 2021 | RATIO 2020 | RATIO 2019 |
|----------------------------|----------------|------------|------------|------------|
| Asia Pacifico | Australia | 2,8 | 4,0 | 4,2 |
| | Otros Países | 8,3 | 14,2 | 16,6 |
| America Latina | Brasil | 13,0 | 7,5 | 3,1 |
| | Chile | 9,1 | 8,4 | 7,8 |
| | Colombia | 9,9 | 10,0 | 10,7 |
| | Guatemala | 1,8 | N/A | N/A |
| | Panama | 5,9 | 5,1 | 5,7 |
| | Otros Países | 10,7 | 11,3 | 11,4 |
| Oriente Medio y Africa | Oman | 8,8 | 8,3 | 12,2 |
| | Qatar | 17,1 | 17,4 | 4,3 |
| | Arabia Saudí | 9,3 | 6,3 | 7,4 |
| | Otros Países | 21,4 | 16,4 | 13,3 |
| Resto of Europe | Alemania | 3,6 | 2,9 | 3,2 |
| | Irlanda | 3,1 | 3,0 | 4,2 |
| | Países Bajos | 3,2 | 3,5 | 4,8 |
| | Otros Países | 6,1 | 6,9 | 7,8 |
| España | España | 6,9 | 5,4 | 6,0 |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 5,2 | 4,5 | 5,9 |

Ratio: Compensación anual del mayor salario comparado con la compensación promedio, sin incluir el salario más alto.

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,81% de los empleados del Grupo Applus+. Comité Ejecutivo en España no incluido.

Ratio de salario mínimo en 2021

| RATIO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y SALARIO MEDIO EN EL PAÍS COMPARADO CON EL LOCAL EN 2021 | | SALARIO MÍNIMO LEGAL EN LA REGIÓN/PAÍS | | SALARIO MÍNIMO EN LA REGIÓN/PAÍS (Applus+) | | BRECHA DE SALARIO MÍNIMO POR GÉNERO (Applus+) | % Δ SALARIO MÍNIMO | | % Δ SALARIO MEDIO | |
|--|---------------|--|--------|--|--------|---|--------------------|--------|-------------------|--------|
| | | Male | Female | Male | Female | | Male | Female | Male | Female |
| Asia Pacífico | Australia | 24.442 | 24.442 | 29.577 | 36.651 | 24% | 21% | 50% | 0% | 0% |
| | Otros Países | 1.007 | 1.007 | 8.605 | 7.876 | -8% | 755% | 682% | 27% | -7% |
| América Latina | Brasil | 1.966 | 1.966 | 2.366 | 2.183 | -8% | 20% | 11% | 81% | 40% |
| | Chile | 4.559 | 4.559 | 5.753 | 7.212 | 25% | 26% | 58% | 84% | 109% |
| | Colombia | 2.468 | 2.468 | 5.382 | 2.468 | -54% | 118% | 0% | 0% | 0% |
| | Guatemala | 4.290 | 4.290 | 4.290 | 4.290 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Panamá | 7.247 | 7.247 | 7.247 | 7.247 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Otros Países | 2.221 | 2.221 | 5.803 | 5.271 | -9% | 161% | 137% | 42% | 8% |
| Oriente Medio y Africa | Oman | 5.413 | 5.413 | 6.859 | 6.583 | -4% | 27% | 22% | 0% | 0% |
| | Qatar | | | 2.743 | 8.229 | 200% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Arabia Saudí | 10.733 | 10.733 | 10.733 | 13.416 | 25% | 0% | 25% | 0% | 0% |
| | Otros Países | 549 | 549 | 5.547 | 7.713 | 39% | 911% | 1306% | 1257% | 1305% |
| Resto de europa | Alemania | 18.468 | 18.468 | 25.629 | 29.068 | 13% | 39% | 57% | -2% | 4% |
| | Irlanda | 20.686 | 20.686 | 26.040 | 26.040 | 0% | 26% | 26% | -7% | -7% |
| | Países Bajos | 20.272 | 20.272 | 45.781 | 30.202 | -34% | 126% | 49% | 0% | 0% |
| | Otros Países | 4.390 | 4.390 | 23.620 | 23.956 | 1% | 438% | 446% | 25% | 22% |
| España | España | 13.510 | 13.510 | 18.390 | 19.666 | 7% | 36% | 46% | 19% | 24% |
| EEUU y Canadá | EEUU y Canadá | 12.640 | 12.640 | 31.479 | 30.996 | -2% | 149% | 145% | -2% | -25% |

Salario mínimo legal en la región/país: salario mínimo establecido según la legislación vigente de cada región/país.

Salario mínimo en la región/país (Applus+): salario mínimo recibido por un empleado de Applus+ en la región/país.

Brecha del Salario mínimo por género (Applus+): brecha entre el salario mínimo masculino y femenino como un porcentaje del salario mínimo masculino.

% Δ Salario mínimo: brecha entre el salario mínimo pagado en Applus+ y el salario mínimo legal en la región/país establecido por la legislación, comparado con este último si está disponible.

% Δ Salario Medio: brecha entre el salario promedio en Applus+ y el salario medio publicado en la región/país, comparado con este último si está disponible.

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,81% de los empleados del Grupo Applus+. Comité Ejecutivo en España no incluido.

Ratio de salario mínimo en 2020

| RATIO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y SALARIO MEDIO EN EL PAÍS COMPARADO CON EL LOCAL EN 2020 | | SALARIO MÍNIMO LEGAL EN LA REGIÓN/PAÍS | | SALARIO MÍNIMO EN LA REGIÓN/PAÍS (Applus+) | | BRECHA DE SALARIO MÍNIMO POR GÉNERO (Applus+) | % Δ SALARIO MÍNIMO | | % Δ SALARIO MEDIO | |
|--|----------------|--|--------|--|--------|---|--------------------|--------|-------------------|--------|
| | | Male | Female | Male | Female | | Male | Female | Male | Female |
| Asia Pacífico | Australia | 25.285 | 25.285 | 34.203 | 32.917 | -4% | 35% | 30% | | |
| | Otros Países | 1.134 | 1.134 | 5.691 | 6.358 | 12% | 402% | 461% | 19% | -1% |
| América Latina | Brasil | 2.169 | 2.169 | 2.364 | 3.262 | 38% | 9% | 50% | | |
| | Chile | 4.730 | 4.730 | 7.137 | 5.200 | -27% | 51% | 10% | 59% | 85% |
| | Colombia | 2.729 | 2.729 | 2.729 | 2.729 | 0% | 0% | 0% | | |
| | Guatemala | - | - | - | - | | | | | |
| | Panamá | 8.356 | 8.356 | 8.356 | 8.356 | 0% | 0% | 0% | | |
| | Otros Países | 869 | 869 | 5.952 | 4.086 | -31% | 585% | 370% | 6% | -6% |
| Oriente Medio y África | Oman | - | - | 3.890 | 6.771 | 74% | | | | |
| | Qatar | - | - | 3.165 | 9.495 | 200% | | | | |
| | Arabia Saudí | - | - | 6.706 | 15.326 | 129% | 0% | 0% | | |
| | Otros Países | 633 | 633 | 14.138 | 9.628 | -32% | 2133% | 1420% | 1520% | 2971% |
| Resto de Europa | Alemania | 19.610 | 19.610 | 24.335 | 23.681 | -3% | 24% | 21% | -4% | -4% |
| | Irlanda | 22.422 | 22.422 | 28.505 | 28.505 | 0% | 27% | 27% | | |
| | Países Bajos | 20.160 | 20.160 | 51.911 | 37.172 | -28% | 157% | 84% | | |
| | Otros Países | 4.174 | 4.174 | 21.136 | 24.310 | 15% | 406% | 482% | 73% | 75% |
| España | España | 14.509 | 14.509 | 24.592 | 21.113 | -14% | 69% | 46% | | |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 14.575 | 14.575 | 28.112 | 25.135 | -11% | 93% | 72% | 4% | 9% |

Ratio de salario mínimo en 2019

| RATIO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y SALARIO MEDIO EN EL PAÍS COMPARADO CON EL LOCAL EN 2019 | | SALARIO MÍNIMO LEGAL EN LA REGIÓN/PAÍS | | SALARIO MÍNIMO EN LA REGIÓN/PAÍS (Applus+) | | BRECHA DE SALARIO MÍNIMO POR GÉNERO (Applus+) | % Δ SALARIO MÍNIMO | | % Δ SALARIO MEDIO | |
|--|----------------|--|--------|--|--------|---|--------------------|--------|-------------------|--------|
| | | Male | Female | Male | Female | | Male | Female | Male | Female |
| Asia Pacífico | Australia | 23.933 | 23.933 | 30.228 | 29.017 | -4% | 26% | 21% | - | - |
| | Otros Países | 1.170 | 1.170 | 9.948 | 9.963 | 0% | 750% | 725% | 57% | 2% |
| América Latina | Brasil | 2.724 | 2.724 | 4.236 | 5.770 | 36% | 55% | 112% | 411% | 539% |
| | Chile | 4.639 | 4.639 | 5.084 | 5.546 | 9% | 10% | 20% | 154% | 169% |
| | Colombia | 2.702 | 2.702 | 2.702 | 4.241 | 57% | 0% | 57% | - | - |
| | Guatemala | - | - | - | - | | | | | |
| | Panamá | 7.572 | 7.572 | 7.572 | 7.572 | 0% | 0% | 0% | - | - |
| | Otros Países | 1.793 | 1.793 | 6.468 | 5.913 | -9% | 261% | 230% | - | - |
| Oriente Medio y África | Oman | 5.761 | 5.761 | 6.188 | 15.394 | 149% | 7% | 167% | - | - |
| | Qatar | - | - | 2.849 | 8.786 | 208% | - | - | - | - |
| | Arabia Saudí | 8.569 | 8.569 | 11.139 | 9.997 | -10% | 30% | 17% | - | - |
| | Otros Países | 2.087 | 2.087 | 7.690 | 14.485 | 88% | 268% | 594% | 0% | 50% |
| Resto de Europa | Alemania | 17.976 | 17.976 | 28.538 | 31.012 | 9% | 59% | 73% | -4% | 15% |
| | Irlanda | 19.874 | 19.874 | 26.040 | 26.040 | 0% | 31% | 31% | -1% | -3% |
| | Países Bajos | 21.197 | 21.197 | 25.849 | 35.222 | 36% | 22% | 66% | - | - |
| | Otros Países | 2.523 | 2.523 | 18.526 | 19.860 | 7% | 634% | 687% | 82% | 101% |
| España | España | 12.600 | 12.600 | 18.998 | 19.895 | 5% | 51% | 58% | - | - |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 13.460 | 13.460 | 27.864 | 30.224 | 8% | 107% | 125% | 24% | 9% |

Beneficios en 2021

| NUMERO DE EMPLEADOS CON BENEFICIOS 2021 | | SEGURO DE VIDA | | SEGURO DE SALUD | | SUBSIDIO EDUCATIVO | | DISCAPACIDAD Y COBERTURA DE INVALIDEZ | | PERMISO PATERNAL | | PLANES DE JUBILACIÓN | | PROPIEDAD DE ACCIONES | | OTROS | |
|---|----------------|----------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|------------|--------------------------|
| | | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL |
| Asia Pacífico | Australia | - | - | - | - | - | - | 3 | 2 | - | 2 | 307 | 211 | - | - | - | - |
| | Otros Países | 243 | 76 | 573 | 190 | 32 | - | 56 | - | 25 | 1 | - | 4 | - | - | - | - |
| América Latina | Brasil | 573 | 10 | 573 | 10 | 6 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Chile | 986 | - | 213 | - | - | - | 928 | - | 5 | - | - | - | - | - | - | - |
| | Colombia | 358 | 2.938 | 59 | 13 | 25 | 4 | - | - | 8 | 27 | - | - | - | - | - | - |
| | Guatemala | 25 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Panamá | 331 | 2 | 1 | - | - | - | 44 | - | 8 | - | - | - | - | 1 | - | - |
| | Otros Países | 76 | 546 | 23 | - | 1 | - | 5 | 112 | 7 | 18 | - | - | 2 | - | 51 | - |
| Oriente Medio y África | Oman | 16 | 14 | 16 | 14 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Qatar | 29 | 135 | 29 | 135 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Arabia Saudí | 1 | 13 | 1.851 | 35 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Otros Países | 347 | 129 | 416 | 188 | - | - | - | - | 4 | - | - | - | 3 | - | - | - |
| Resto de Europa | Alemania | 284 | 49 | 1 | - | - | - | 18 | - | 30 | 3 | 4 | - | 2 | - | 3 | 1 |
| | Irlanda | 734 | 113 | 22 | - | - | - | 22 | - | 73 | 9 | 734 | 113 | - | - | - | - |
| | Países Bajos | 533 | 63 | 525 | 61 | - | - | 5 | 3 | 12 | - | 526 | 61 | 1 | - | - | - |
| | Otros Países | 1.415 | 98 | 1.367 | 87 | 663 | - | 4 | - | 147 | 2 | 815 | 4 | 2 | - | 4.714 | - |
| España | España | 125 | 2 | 437 | 17 | - | - | 2.045 | 1.363 | 377 | 170 | 40 | - | 51 | 1 | 77 | - |
| EE.UU y Canadá | EE.UU y Canadá | 1.161 | 4 | 1.085 | 4 | - | - | 469 | - | 50 | - | 986 | 8 | 1 | - | - | - |
| Total | | 7.236 | 4.192 | 7.191 | 754 | 727 | 4 | 3.599 | 1.480 | 746 | 232 | 3.412 | 401 | 63 | 1 | 4.845 | 1 |

Seguro de vida. Empleados que tienen seguro de vida como beneficio. En España, la mayoría de los convenios colectivos se refieren a los seguros de viajes.

Seguro de salud. Empleados que tienen un seguro de salud como beneficio.

Subsidio educativo. Empleados que disfrutan de programas específicos de formación como Másteres, doctorados, etc.

Discapacidad y cobertura de invalidez. Empleados que poseen discapacidad o cobertura de invalidez.

Permiso paternal. Empleados que disfrutaron de permisos de maternidad/paternidad.

Planes de jubilación. Empleados que recibieron asignación monetaria en sus planes de jubilación complementaria a la incluida en las regulaciones locales.

Propiedad de acciones. Empleados que recibieron RSU (unidades de acciones restringidas).

Otros. Empleados que recibieron algún otro tipo de beneficio.

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,81% de los empleados del Grupo Applus+. Comité Ejecutivo en España no incluido.

Beneficios en 2020

| NUMERO DE EMPLEADOS CON BENEFICIOS 2020 | | SEGURO DE VIDA | | SEGURO DE SALUD | | SUBSIDIO EDUCATIVO | | DISCAPACIDAD Y COBERTURA DE INVALIDEZ | | PERMISO PATERNAL | | PLANES DE JUBILACIÓN | | PROPIEDAD DE ACCIONES | | OTROS | |
|---|-----------------|----------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|------------|--------------------------|
| | | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL |
| Asia Pacific | Australia | - | - | - | - | - | - | 373 | 84 | 4 | - | 390 | 154 | - | - | - | - |
| | Other Countries | 458 | 150 | 603 | 495 | 51 | 15 | 244 | 62 | 9 | 6 | 12 | 2 | - | - | - | - |
| Latin America | Brazil | 1.248 | 228 | 1.248 | 228 | 72 | - | 436 | - | 6 | - | - | - | 1 | - | - | - |
| | Chile | 1.244 | 27 | 236 | - | - | - | - | - | 77 | - | - | - | - | - | - | - |
| | Colombia | 370 | 1.451 | 50 | 7 | 1 | - | 113 | 651 | 12 | 34 | 361 | 1.436 | 2 | - | 4 | - |
| | Guatemala | 19 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| | Panama | 258 | 13 | 1 | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| | Other Countries | 65 | 370 | 22 | - | 3 | - | 3 | 71 | 5 | 17 | - | - | 2 | - | 7 | - |
| Middle East and Africa | Oman | - | 4 | - | 4 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Qatar | 4 | 256 | 4 | 256 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| | Saudi Arabia | - | - | 34 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Other Countries | 311 | 106 | 349 | 160 | - | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 1 | - | - |
| Resto of Europe | Germany | 307 | 37 | 31 | - | 1 | - | - | - | 15 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| | Ireland | 751 | 81 | 53 | - | - | - | 22 | - | 22 | 4 | 491 | 10 | 1 | - | 752 | 81 |
| | Netherlands | 555 | 10 | - | - | - | - | 544 | 10 | 14 | - | 550 | 10 | 1 | - | - | - |
| | Other Countries | 854 | 31 | 795 | 35 | 237 | 6 | 19 | 2 | 176 | 1 | 212 | 8 | 2 | - | 252 | - |
| Spain | Spain | 124 | - | 427 | 4 | - | - | 1.202 | 489 | 192 | 39 | 38 | - | 69 | - | 160 | - |
| USA and Canada | USA and Canada | 1.320 | - | 1.156 | - | 127 | - | 458 | - | 3 | - | 672 | - | 3 | - | 1 | - |
| Total | | 7.888 | 2.765 | 5.009 | 1.190 | 492 | 21 | 3.414 | 1.369 | 539 | 102 | 2.727 | 1.620 | 82 | 1 | 1.176 | 81 |

Beneficios en 2019

| NUMERO DE EMPLEADOS CON BENEFICIOS 2019 | | SEGURO DE VIDA | | SEGURO DE SALUD | | SUBSIDIO EDUCATIVO | | DISCAPACIDAD Y COBERTURA DE INVALIDEZ | | PERMISO PATERNAL | | PLANES DE JUBILACIÓN | | PROPIEDAD DE ACCIONES | | OTROS | |
|---|-----------------|----------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|------------|--------------------------|
| | | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL | PERMANENTE | TEMPORAL /TIEMPO PARCIAL |
| Asia Pacific | Australia | | | | | | | | | 16 | | 19 | 28 | | | | |
| | Other Countries | 315 | 22 | 410 | 354 | 44 | 1 | 51 | | 25 | 1 | 15 | 3 | 2 | | 1 | |
| Latin America | Brazil | 110 | 33 | 111 | 33 | 17 | | | | | | | | 1 | | | |
| | Chile | 170 | 12 | 29 | | | | 15 | | 10 | | | | 1 | | | |
| | Colombia | 214 | | 1 | | | | 108 | | 28 | | | | | | 63 | |
| | Guatemala | | | | | | | | | 3 | | | | | | | |
| | Panama | 112 | | 1 | | 12 | | | | 7 | 4 | | | | | | |
| | Other Countries | 63 | 513 | 85 | | 1 | | 5 | 41 | 9 | 11 | | | 2 | | 41 | |
| Middle East and Africa | Oman | 286 | 238 | 286 | 238 | 1 | | | | 1 | | | | 1 | | | |
| | Qatar | 24 | 331 | 28 | 331 | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | | |
| | Saudi Arabia | | | 193 | | | | | | | | | | | | | |
| | Other Countries | 134 | 55 | 119 | 124 | | | | | 5 | | 1 | | 3 | | 175 | 54 |
| Resto of Europe | Germany | 271 | 63 | 27 | 6 | | 1 | 1 | | 13 | 4 | | | | | | |
| | Ireland | 698 | 114 | 23 | | | | | | 17 | 6 | 643 | | 1 | | 117 | 6 |
| | Netherlands | 491 | 112 | 494 | 121 | | | 491 | 112 | 14 | | 491 | 112 | 3 | | | |
| | Other Countries | 90 | 15 | 97 | 22 | 117 | 4 | 36 | 20 | 31 | 7 | 172 | 25 | 1 | | 4.004 | |
| Spain | Spain | 447 | 6 | 669 | 17 | 3 | | 1.396 | 589 | 328 | 90 | 141 | | 48 | | 2.448 | 6 |
| USA and Canada | USA and Canada | 918 | | 815 | 3 | 476 | | 425 | 2 | 21 | 2 | 883 | 2 | 4 | | 1 | |
| Total | | 4.343 | 1.514 | 3.388 | 1.249 | 671 | 6 | 2.529 | 765 | 530 | 125 | 2.365 | 170 | 67 | - | 6.850 | 66 |

BRECHA SALARIAL

Brecha salarial por género

| BRECHA SALARIAL POR GENERO | | | | | | |
|----------------------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
| | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
| | Promedio por género | Brecha de género | Promedio por género | Brecha de género | Promedio por género | Brecha de género |
| Masculino | 24.711 € | | 27.903 € | | 30.770 € | |
| Femenino | 20.097 € | -18,67% | 22.427 € | -19,62% | 24.264 € | -21,15% |



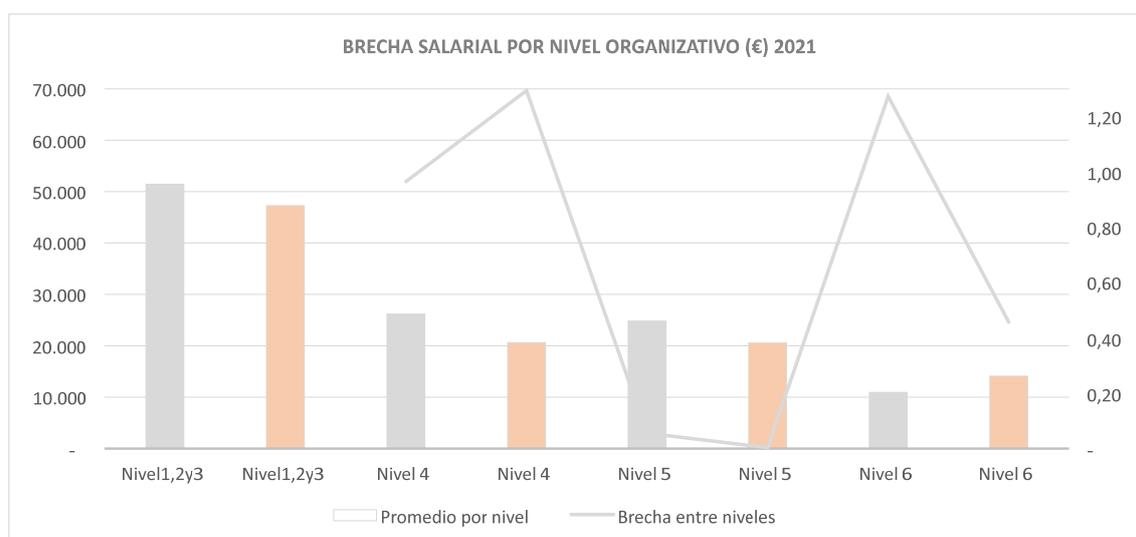
(*) Brecha salarial: entendida como la diferencia entre el salario bruto de los hombres y el de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario bruto de los hombres. El cálculo de este indicador no se ajusta a las características individuales y puede explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

(**) En los datos de remuneración que figuran en este anexo sólo se tiene en cuenta el sueldo básico de nuestros empleados porque, debido a la peculiaridad de nuestras actividades, los subsidios, las horas extraordinarias y los sistemas de bonificación están estrechamente vinculados a los proyectos realizados; por lo tanto, incluirlos distorsionaría los datos proporcionados para el género. Además, para garantizar la comparabilidad de la información, los datos relativos a los empleados a tiempo parcial y a los empleados contratados por menos de un año se han extrapolado a los empleados a tiempo completo para todo el año.

Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,81% de los empleados del Grupo Applus+. Comité Ejecutivo en España no incluido.

Brecha salarial por nivel organizativo en 2021

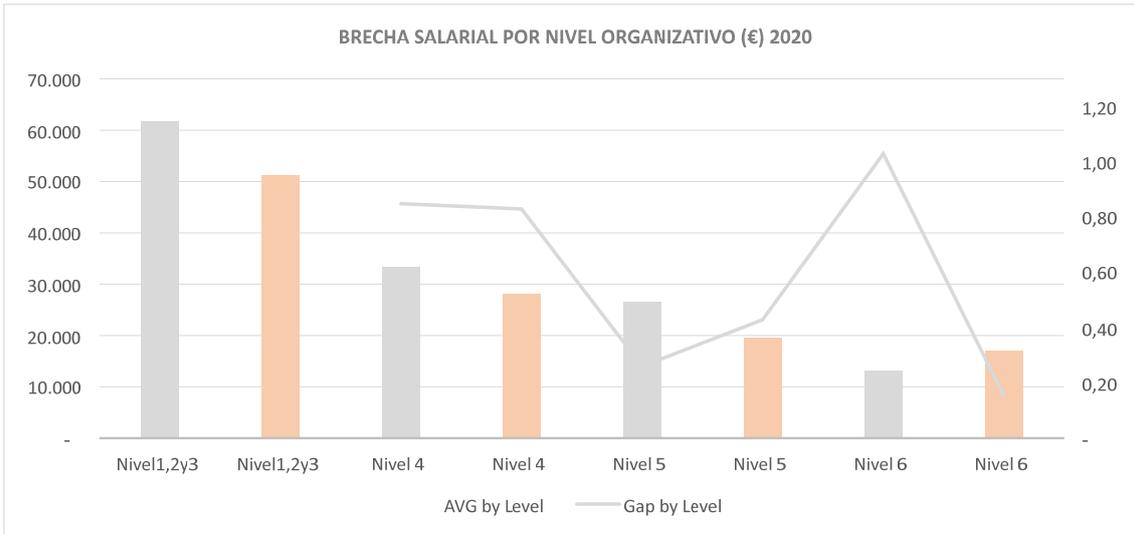
| BRECHA SALARIAL POR NIVEL ORGANIZATIVO (€) 2021 | | | |
|---|-----------|--------------------|----------------------|
| Nivel | Género | Promedio por nivel | Brecha entre niveles |
| Nivel1,2y3 | Masculino | 51.438 | |
| Nivel1,2y3 | Femenino | 47.265 | |
| Nivel 4 | Masculino | 26.176 | 97% |
| Nivel 4 | Femenino | 20.606 | 129% |
| Nivel 5 | Masculino | 24.804 | 6% |
| Nivel 5 | Femenino | 20.534 | 0% |
| Nivel 6 | Masculino | 10.912 | 127% |
| Nivel 6 | Femenino | 14.098 | 46% |



Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,81% de los empleados del Grupo Applus+. Comité Ejecutivo en España no incluido.

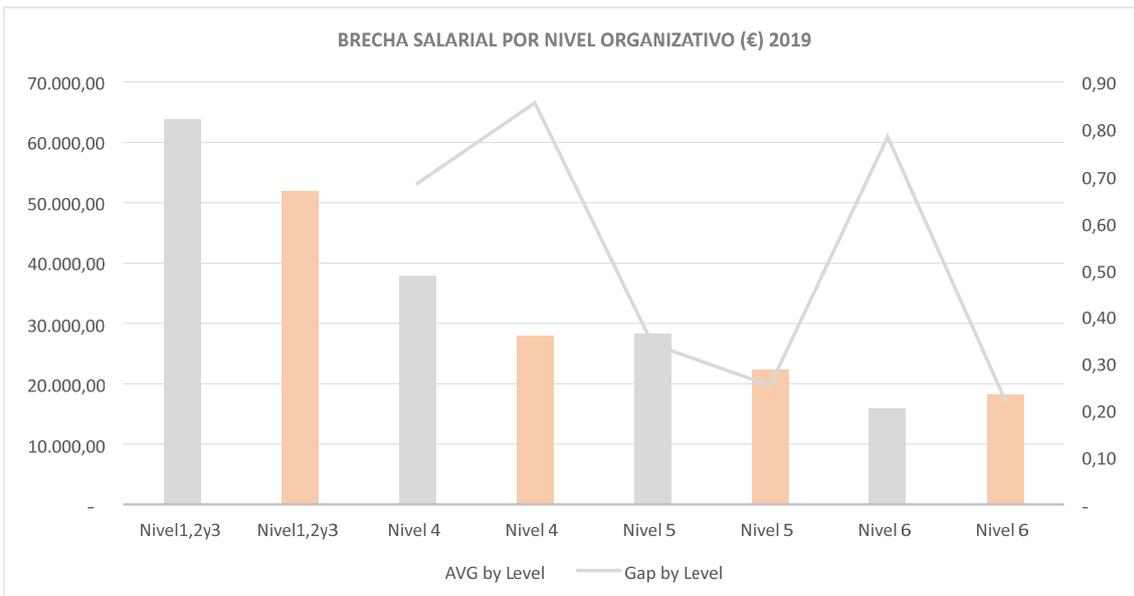
Brecha salarial por nivel organizativo en 2020

| BRECHA SALARIAL POR NIVEL ORGANIZATIVO (€) 2020 | | | |
|---|-----------|--------------------|----------------------|
| Nivel | Género | Promedio por nivel | Brecha entre niveles |
| Nivel1,2y3 | Masculino | 61.620 | |
| Nivel1,2y3 | Femenino | 51.220 | |
| Nivel 4 | Masculino | 33.338 | 85% |
| Nivel 4 | Femenino | 28.000 | 83% |
| Nivel 5 | Masculino | 26.468 | 26% |
| Nivel 5 | Femenino | 19.599 | 43% |
| Nivel 6 | Masculino | 13.045 | 103% |
| Nivel 6 | Femenino | 16.989 | 15% |



Brecha salarial por nivel organizativo en 2019

| BRECHA SALARIAL POR NIVEL ORGANIZATIVO (€) 2019 | | | |
|--|-----------|--------------------|----------------------|
| Nivel | Género | Promedio por nivel | Brecha entre niveles |
| Nivel 1,2y3 | Masculino | 63.836,37 | |
| Nivel 1,2y3 | Femenino | 51.956,60 | |
| Nivel 4 | Masculino | 37.916,11 | 68% |
| Nivel 4 | Femenino | 27.998,30 | 86% |
| Nivel 5 | Masculino | 28.260,22 | 34% |
| Nivel 5 | Femenino | 22.342,48 | 25% |
| Nivel 6 | Masculino | 15.848,03 | 78% |
| Nivel 6 | Femenino | 18.286,23 | 22% |



Brecha salarial por edad en 2021

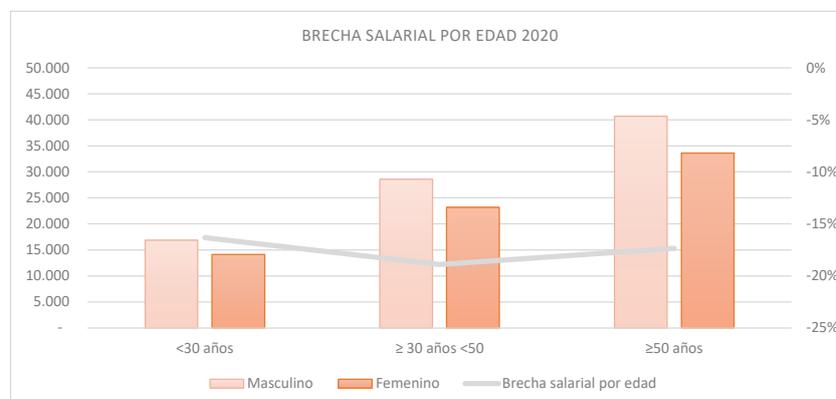
| BRECHA SALARIAL POR EDAD 2021 | | | |
|-------------------------------|----------|---------------|----------|
| | <30 años | ≥ 30 años <50 | ≥50 años |
| Masculino | 16.234 | 23.973 | 36.162 |
| Femenino | 12.159 | 21.259 | 28.195 |
| Brecha salarial por edad | -25% | -11% | -22% |



Las cifras correspondientes al año 2021 abarcan el 99,81% de los empleados del Grupo Applus+. Comité Ejecutivo en España no incluido.

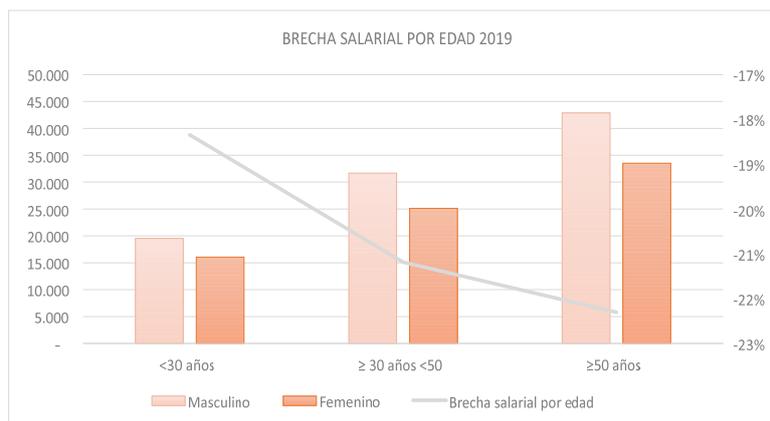
Brecha salarial por edad en 2020

| BRECHA SALARIAL POR EDAD 2020 | | | |
|-------------------------------|----------|---------------|----------|
| | <30 años | ≥ 30 años <50 | ≥50 años |
| Masculino | 16.867 | 28.579 | 40.704 |
| Femenino | 14.114 | 23.176 | 33.642 |
| Brecha salarial por edad | -16% | -19% | -17% |



Brecha salarial por edad en 2019

| BRECHA SALARIAL POR EDAD 2019 | | | |
|-------------------------------|----------|---------------|----------|
| | <30 años | ≥ 30 años <50 | ≥50 años |
| Masculino | 19.535 | 31.663 | 42.866 |
| Femenino | 16.049 | 25.113 | 33.519 |
| Brecha salarial por edad | -18% | -21% | -22% |



Información para el accionista

GRI 102-5

Llevamos a cabo anualmente **reuniones de gobierno corporativo** para mantener nuestro diálogo constructivo con inversores institucionales y asesores de voto, en línea con nuestra *Política de Comunicación y Contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto*. En 2021, los ejecutivos del Grupo asistieron a 207 reuniones con inversores y 22 conferencias y *roadshows*.

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CAPITAL SOCIAL

El 31 de diciembre de 2021, el capital social de la compañía matriz, Applus Services, S. A., ascendía a 14.301.843 euros y estaba representado por 143.018.430 acciones con un valor de 8,09 euros cada una. Todas las acciones dan los mismos derechos económicos y de voto. Las acciones cotizan en las bolsas españolas mediante el Sistema de Interconexión Bursátil o mercado continuo.

El 9 de mayo de 2014, la compañía sacó a bolsa 130.016.755 acciones en su oferta pública inicial de venta y el 29 de septiembre de 2017 se admitieron 13.001.675 acciones más después de una ampliación de capital.

De acuerdo con las notificaciones sobre el número de acciones remitidas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), los accionistas que tenían intereses directos e indirectos significativos en el capital social de la sociedad dominante y que representaban más del 3% del capital social total a 31 de diciembre de 2021 eran los siguientes:

| ACCIONISTA | PORCENTAJE |
|---------------------------------------|------------|
| Southeastern Asset Management Inc | 5,1% |
| River & Mercantile Group PLC | 5,0% |
| Threadneedle Asset Management Limited | 3,1% |
| Harris Associates LP | 3,0% |
| Invesco Ltd | 3,0% |

INFORMACIÓN SOBRE DIVIDENDOS

El 31 de mayo de 2022, en la JGA del Grupo, el Consejo propondrá el pago de un dividendo propuesto sobre resultados de 2021 de 15 céntimos por acción. Esto es equivalente a 21,5 millones de euros (2019: nulo) y representa el 23% del resultado neto ajustado de 93,3 millones de euros. Tras la aprobación de los accionistas en la JGA, el dividendo será pagado el 7 de julio de 2022.

| YEAR | M€ |
|------|----------|
| 2017 | € 82,80 |
| 2018 | € 97,20 |
| 2019 | € 108,60 |
| 2020 | € 47,00 |
| 2021 | € 93,30 |

DIVIDENDO, EN MILLONES DE EUROS

| YEAR | M€ |
|------|---------|
| 2017 | € 18,60 |
| 2018 | € 21,50 |
| 2019 | € - |
| 2020 | € 21,50 |
| 2021 | € 21,45 |

DIVIDENDO / BENEFICIO NETO AJUSTADO

| YEAR | M€ |
|------|-------|
| 2017 | 22,5% |
| 2018 | 22,1% |
| 2019 | 0,0% |
| 2020 | 45,6% |
| 2021 | 23,0% |

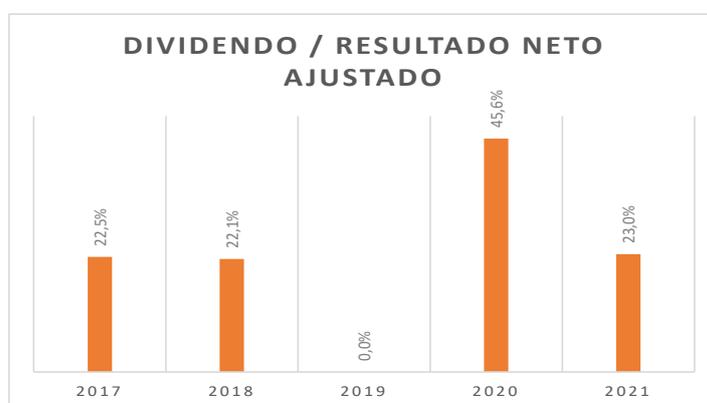
BENEFICIO NETO AJUSTADO, MILLONES DE EUROS



DIVIDENDO, MILLONES DE EUROS



DIVIDENDO / BENEFICIO NETO AJUSTADO



Las cifras totales acumuladas del resultado neto ajustado y los dividendos pagados durante el periodo de ocho años desde que la compañía cotiza en Bolsa se muestran en la siguiente tabla, observándose que el porcentaje del dividendo con respecto al resultado neto ajustado durante este periodo ha sido de un 19%.

| TOTAL 2014-2021 | |
|---|-------|
| Resultado neto ajustado (millones de euros) | 698,2 |
| Dividendo (millones de euros) | 133,8 |
| Dividendo/Resultado neto ajustado (%) | 19% |

CALENDARIO FINANCIERO

| ACONTECIMIENTO | FECHA* |
|--|------------|
| Actualización de negocio del primer trimestre de 2022 | 10/05/2022 |
| Junta General Anual de Accionistas | 31/05/2022 |
| Anuncio de los resultados del segundo trimestre y primer semestre de 2022 | 26/07/2022 |
| Actualización de negocio del tercer trimestre de 2022 | 31/10/2022 |
| Anuncio de los resultados del cuarto trimestre y de todo el ejercicio 2022 | 28/02/2023 |

* Estas fechas pueden sufrir alguna variación. Todas las actualizaciones se pueden consultar en la página web de Applus+.

CONTACTOS E INFORMACIÓN SOBRE LAS ACCIONES

Relaciones con los inversores

investors@applus.com
+34 900 103 067

Auditores

Deloitte, S.L. Avenida Diagonal 654 08034 Barcelona (Spain)

Sedes Corporativas Applus+ Services, S.A.

- Parque Empresarial Las Mercedes Campezo, 1, Edif. 3, 4ª planta 28022 Madrid
- Campus UAB – Ronda de la Font del Carme, s/n 08193 Bellaterra – Barcelona

Información sobre las acciones

Número de registro oficial: 79396

ISIN: ES0105022000

CIF: A64622970

Acciones emitidas en la fecha de este informe: 143.018.430

Applus+ cotiza en el mercado continuo de las bolsas de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia

Símbolo de cotización: APPS-MC

Indicadores de energía y emisiones. Metodología y resultados

GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 306-3

CONSUMO ENERGÉTICO Y EMISIONES GEI DE ALCANCES 1 Y 2

El Grupo utiliza la plataforma ASM para obtener datos energéticos y de emisiones de gases GEI de todas las instalaciones desde las que opera, aplicando las directrices marcadas por el informe técnico Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Corporate Accounting and Reporting Standard.

El periodo de consumo considerado abarca desde el 1 de noviembre de 2020 hasta el 31 de octubre de 2021. El alcance de países es el mismo que el definido en el perímetro financiero.

Electricidad

Las emisiones de CO₂ de la electricidad se contabilizan, según el método basado en el mercado (*market-based*) definido en el protocolo GEI, y resultan del producto del consumo energético en kWh y los factores de emisión de cada país y de cada proveedor.

Las **fuentes de los factores de conversión** son:

- **Valor GJ:** MIT, Massachusetts Institute of Technology (2013). Units & Conversions.
- **Valor TCO₂:** IEA, International Energy Agency. Emission factors: Database documentation (2020 edition). CO₂ emission factors for electricity and heat generation for world countries (in CO₂ per kWh, 1990 to 2018).

Fuel Gaseoso y Fuel Líquido

Para obtener las emisiones de gases GEI de CO₂, CH₄ y N₂O, realizamos el producto de las unidades energéticas y los factores de emisión para cada combustible. Y finalmente para obtener las emisiones de dióxido de carbono equivalente (CO₂eq) utilizamos el índice GWP (*Global Warming Potential*).

Las **fuentes de los factores de conversión** son:

- **Precio fuel:** Global Petrol Prices, (2021) <<https://www.globalpetrolprices.com/>>, Energy Efficiency & Renewable Energy from the U.S. Department of Energy <<https://afdc.energy.gov>>, Numbeo (2021) <<https://www.numbeo.com>>.
- **Densidad:** Engineering ToolBox (2020) <<https://www.engineeringtoolbox.com>>, CNMC, Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. Comisión Nacional de Energía y tabla de equivalencias de SEDIGAS y GASNAM, MIT, Massachusetts Institute of Technology (2013).
- **Poder calorífico inferior:** IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change. 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (Ch.1, Vol. 2).
- **Factores de emisión:** IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change. 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (Ch.2, Vol. 2).

EMISIONES GEI DE ALCANCE 3

Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el Alcance 1 o 2)

Las emisiones no incluidas en el Alcance 1 o 2 relacionadas con el combustible y la energía provienen de las emisiones debidas a las pérdidas por transporte y distribución de la electricidad y las debidas a la cadena de valor de los combustibles y de la electricidad.

Para calcular el **factor de emisión de las pérdidas en la transmisión y la distribución de la electricidad** se utilizan los indicadores de producción bruta de cada país y las pérdidas en la transmisión y distribución de la electricidad procedentes de *Electricity Information* (2020), publicado por la International Energy Agency (IEA). Para los países en los cuales dichos indicadores no están disponibles, se utiliza el indicador de su región.

Para calcular el **factor de emisión asociado a la cadena de valor de la electricidad** por país, se utilizan las siguientes fuentes de generación de electricidad y su porcentaje de generación de electricidad sobre el total de energía eléctrica producida en cada país: nuclear, hidráulica, geotérmica, solar, eólica, carbón, petróleo, gas natural, biocombustibles, residuos y otros (eólica marina, undimotriz, etc.), según el informe *Electricity Information* (2021) publicado por la IEA. Para los países en los cuales dichos indicadores no están disponibles, se utiliza el indicador de su región.

Para dichas fuentes, se emplean los factores de emisión Well to Tank del informe WELL-TO-TANK Appendix 2 - Version 4a publicado por la Comisión Europea para obtener las emisiones de CO₂ correspondientes por kWh. Ya que, en algunos casos, las tipologías de combustible empleadas por la IEA no coinciden con las empleadas por la Comisión Europea, se escogen los datos siguiendo estos criterios:

Oil: Según la Agencia Internacional de la Energía, dentro de la categoría Oil se encuentran los combustibles fósiles (Diésel, Gasolina, Coque de petróleo, etc.). En WELL-TO-TANK Appendix 2 encontramos la emisión de CO₂ de la Gasolina y Diésel al utilizarlos para producir electricidad. Se ha utilizado el valor del Diésel al ser el más restrictivo.

Other: Según la metodología de la Agencia Internacional de la Energía, dentro de la categoría Other se encuentran aquellos procesos que no necesitan combustible para producir energía, por lo tanto, sus emisiones asociadas a la cadena de valor son 0.

El **factor de emisión de la electricidad** se obtiene mediante el factor de emisión eléctrico de cada uno de los países presentes en la población, según datos procedentes de la IEA. Para los países en los cuales el factor de emisión de la electricidad no está disponible, se ha utilizado el de su región.

Para el **factor asociado a la combustión de los combustibles** se utilizan los factores Well to Tank contenidos en el informe WELL-TO-TANK Appendix 2 - Version 4a publicado por la Comisión Europea. Y para el biodiésel se ha utilizado el valor del proceso *POME: Meal as AF, no CH4 rec., no-heat credit, glycerine-to-biogas* para producir biodiesel ya que el aceite de palma es el aceite vegetal más utilizado mundialmente para generar biodiesel y es el más restrictivo de los aceites incluidos en el correspondiente Appendix 2. Dado que no hay un factor asociado al propano, pero éste se extrae mayoritariamente del gas natural, se ha utilizado el factor del gas natural. Por último, para GLP se ha usado el más restrictivo, el proceso *LNG, road, vap.*

Los países incluidos en el cálculo de combustible y actividades relacionadas con la energía (no incluidas en los alcances 1 y 2) son los mismos que se han utilizado para calcular alcance 1 y 2.

Viajes de negocios en avión, tren y taxi⁵

Las agencias de viajes mediante las que realizamos los viajes de negocios nos proporcionan los datos de las emisiones de CO₂ por pasajero, que se calculan en base de los kilómetros recorridos, la ocupación del avión (peso) y el tipo de avión, y se basan en las reglas del Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

En cuanto a las emisiones generadas durante los desplazamientos en taxi, Applus+ calcula las emisiones de los viajes de nuestros empleados a través de una **aplicación de gestión de taxis**. Las emisiones generadas se calculan a partir de la distancia recorrida y la relación flota-emisiones, que se mide por el porcentaje de coches híbridos y eléctricos operados en su flota.

Desplazamiento de empleados⁶

La emisión del desplazamiento de cada empleado se ha calculado en base al modo de transporte (coche, tren, bicicleta, etc.), la distancia recorrida, el número de días que se desplazan al año, aplicando factores de emisión.

La evaluación de este dato se realizó a través de una encuesta bienal para conocer los hábitos de movilidad. La última encuesta se realizó durante el año 2021. Los resultados de la misma permitieron conocer cuáles eran los diferentes modos de transporte utilizados por nuestros empleados en cada localización donde operamos.

La mayoría de los **factores** se han empleado han sido publicados por DEFRA en el documento "*Conversion-Factors-2021-Full-set-for-advanced-users*", tanto para calcular las emisiones directas como las indirectas. En el caso de vehículos cuyo consumo se asume 100% eléctrico (coche y moto eléctricos, patinete eléctrico y metro), se han empleado factores de conversión distancia/consumo energético procedentes de otras fuentes ya que DEFRA no ofrece esta información.

Emisiones derivadas de los bienes y servicios adquiridos

Las emisiones derivadas de "bienes y servicios comprados", "bienes de equipo" y "transporte y distribución aguas arriba", se utilizó una herramienta propiedad de PwC basada en el modelo macroeconómico World Input-Output Database (WIOD).

El modelo WIOD está basado en metodologías input-output reconocidas por el protocolo de GHG como método de cálculo de las anteriores categorías de emisiones de alcance 3.

De cara a tratar datos, se han usado índices de precios de consumo en EEUU (fuente: Reserva Federal), y el tipo de cambio euro-dólar promedio de la OECD, usándose la información disponible en los sistemas de aprovisionamiento a cierre de noviembre y extrapolando linealmente los datos de emisiones conforme a la cuenta de pérdidas y ganancias auditada.

⁵ Las emisiones de viajes de negocios cubren los datos del 60 de ingresos de 2019, el 63% de 2020 y el 58% de 2021.

⁶ Las emisiones de desplazamiento de empleados cubren los datos del 70% de ingresos de 2019, el 70% de 2020 y el 88% de 2021.

RESULTADOS

| Dimensiones | 2019 | 2020 | 2021 ⁷ |
|--|---------|---------|-------------------|
| Energía | | | |
| Consumo energético total (GJ) | 895.493 | 816.932 | 901.978 |
| Consumo de fuel (GJ) | 683.735 | 594.165 | 629.854 |
| Consumo de fuel no renovable (GJ) | 677.585 | 585.280 | 609.532 |
| Consumo de fuel renovable (GJ) | 6.150 | 8.886 | 20.322 |
| Consumo de electricidad (GJ) | 211.758 | 214.367 | 256.841 |
| Porcentaje de electricidad renovable (%) | 0% | 23% | 70% |
| Consumo de calefacción (GJ) | 0 | 8.400 | 15.283 |
| Intensidad energética por ingresos (GJ / M€) | 504 | 524 | 531 |
| Intensidad energética por empleado (GJ / empleado) | 38,85 | 34,93 | 38,15 |
| Variación respecto al año base (%) | 0% | -10% | -2% |
| Emisiones | | | |
| Emisiones GEI totales (toneladas CO ₂ eq) | 68.535 | 56.484 | 52.170 |
| Alcance 1 (toneladas CO ₂ eq) | 47.788 | 41.328 | 43.768 |
| Alcance 2 (toneladas CO ₂ eq) | 20.747 | 15.157 | 8.402 |
| Alcance 3 (toneladas CO ₂ eq) | 251.877 | 218.937 | 236.070 |
| Artículos y servicios comprados | 99.789 | 93.965 | 96.990 |
| Bienes de capital | 18.821 | 14.843 | 16.955 |
| Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | 66.269 | 56.248 | 55.321 |
| Transporte y distribución corriente arriba | 3.133 | 2.705 | 2.770 |
| Viajes de negocios | 8.263 | 1.899 | 1.965 |
| Desplazamientos al trabajo de los empleados | 55.602 | 49.277 | 62.071 |
| Intensidad de emisión (Alcance 1 y 2) por ingresos (toneladas CO ₂ e / M€) | 38,55 | 36,26 | 30,73 |
| Intensidad de emisión (Alcance 1 y 2) por empleado (toneladas CO ₂ eq / empleado) | 2,97 | 2,42 | 2,21 |
| Variación respecto al año base (%) | 0% | -19% | -26% |
| Agua | | | |
| Extracción total de agua (mega litros) | 643.129 | 654.949 | 1.092.500 |
| Agua subterránea (mega litros) | 379.008 | 346.615 | 327.696 |
| Agua de terceros (mega litros) | 264.121 | 308.334 | 764.804 |
| Residuos | | | |
| Peso total de residuos (toneladas) | | | 2.440 |
| Peso total de residuos peligrosos (toneladas) | | | 749 |
| Peso total de residuos no peligrosos (toneladas) | | | 1.692 |

⁷ En 2021 se agregan los datos de consumo de las nuevas incorporaciones.

Tablas de referencias cruzadas

GRI 102-55

| GRI Y PACTO MUNDIAL: ESTÁNDARES UNIVERSALES | | | |
|---|---|---|--|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 101 | Fundamento | Acerca del informe | |
| 102-1 | Nombre de la organización | Applus Services, S.A. | Perfil de la organización y contexto operativo |
| 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios | Acerca de Applus+ | |
| 102-3 | Ubicación de la sede | Applus Services, S.A. sedes centrales: <ul style="list-style-type: none"> Parque Empresarial Las Mercedes Campezo, 1, Edif. 3, 4ª planta 28022 Madrid Campus UAB – Ronda de la Font del Carme, s/n 08193 Bellaterra – Barcelona | |
| 102-4 | Ubicación de las operaciones | Acerca de Applus+ | |
| 102-5 | Propiedad | Información para el accionista | |
| 102-6 | Mercados atendidos | Acerca de Applus+ | |
| 102-7 | Escala de la organización | Acerca de Applus+ | |
| 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | Valor para las personas | Principio 6 |
| 102-9 | Cadena de suministro | Gestión de la cadena de suministro | Principio 1 Principio 7 Principio 10 |
| 102-10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | Applus+ no ha realizado cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro en 2021 | |
| 102-11 | Principio preventivo o enfoque | Modelo de negocio y creación de valor Enfoque de sostenibilidad Medio ambiente Seguridad y salud | Principio 7 |
| 102-12 | Iniciativas externas | Enfoque de sostenibilidad Valor para las personas Integridad y compliance Medio ambiente Seguridad y salud | Contexto de sostenibilidad |
| 102-13 | Pertenencia a asociaciones | Enfoque de sostenibilidad Alianzas estratégicas | |
| 102-14 | Declaración de los ejecutivos de alto nivel | Carta del Chairman y del CEO | Declaración del Director General |
| 102-15 | Principales repercusiones, riesgos y oportunidades | Gestión de riesgos Cambio climático. Riesgos y oportunidades | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: ESTÁNDARES UNIVERSALES | | | |
|--|--|---|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de comportamiento | Modelo de negocio y creación de valor Enfoque de sostenibilidad Valor para el cliente Gobernanza Valor para las personas Medio ambiente Seguridad y salud | Principio 10 Proceso de toma de decisiones |
| 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | Integridad y Compliance | Principio 10 |
| 102-18 | Estructura corporativa | Gobierno corporativo | Proceso de toma de decisiones |
| 102-40 | Lista de grupos de interés | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 102-41 | Convenios de negociación colectiva | Valor para las personas Base de datos de recursos humanos | Principio 3 |
| 102-42 | Identificación y selección de los grupos de interés | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | Participación de los interesados |
| 102-43 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 102-44 | Temas clave y problemas planteados | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | Compromisos, estrategias o políticas y sistemas de gestión para integrar los principios |
| 102-45 | Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | Información financiera | |
| 102-46 | Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | Anexo Sobre este informe | |
| 102-47 | Lista de temas materiales | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 102-48 | Reexpresión de la información | No se ha realizado la reexpresión de información de informes anteriores | |
| 102-49 | Cambios en la elaboración de informes | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 102-50 | Periodo objeto del informe | 1 de enero al 31 diciembre de 2021 | |
| 102-51 | Fecha del informe más reciente | Febrero 2021 | |
| 102-52 | Ciclo de elaboración de informes | Anual | |
| 102-53 | Punto de contacto para preguntas sobre el informe | teresa.sanfeliu@applus.com | |
| 102-54 | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | El presente informe se ha preparado de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: ESTÁNDARES UNIVERSALES | | | |
|--|--|---|--|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 102-55 | Índice de contenidos GRI | Tablas de referencias cruzadas | |
| 102-56 | Verificación externa | Declaración de verificación del informe | |
| 103-1 | Explicación del tema material y de sus límites | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 103-2 | El enfoque y los componentes de la gestión | Nuestra compañía Valor para el cliente Gobernanza | Integridad Descripción de acciones prácticas y medición de los resultados |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Valor para las personas Medio ambiente Valor para la comunidad Información financiera Anexo | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS ECONÓMICOS | | | |
|--|---|---|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | Anexo Base de datos financiera | |
| 201-2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático | Gestión de riesgos Cambio climático. Riesgos y oportunidades | Principio 7 |
| 202-1 | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | Base de datos de recursos humanos | Principio 6 |
| 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | Gestión de la cadena de suministro | |
| 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Integridad y Compliance | Principio 10 |
| 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Integridad y Compliance | Principio 10 |
| 207-1 | Enfoque fiscal | Enfoque de sostenibilidad | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS ECONÓMICOS | | | |
|--|---|---|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 207-2 | Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | Enfoque de sostenibilidad Gestión de riesgos | |
| 207-3 | Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal | Compromiso con los grupos de interés y materialidad | |
| 207-4 | Presentación de informes país por país | Base de datos financiera | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS AMBIENTALES | | | |
|---|---|--|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 301 | Materiales | Debido a la naturaleza de nuestra actividad, todos los impactos medioambientales derivados de actividades inherentes a los procesos de fabricación se excluyen de nuestro marco de gestión (uso de materias primas o productos, embalaje, expedición de mercancías, etc.). | |
| 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización | Medio ambiente. Gestión de la energía Anexo. Indicadores de energía y emisiones | Principio 7 Principio 8 Principio 9 |
| 302-3 | Intensidad de la energía | Medio ambiente. Gestión de la energía Anexo. Indicadores de energía y emisiones | |
| 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | Medio ambiente. Agua | Principio 7 Principio 8 Principio 9 |
| 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | | |
| 303-3 | Extracción de agua | | |
| 304 | Biodiversidad | Las actividades de Applus+ no generan impactos directos sobre la biodiversidad; al contrario, la mayoría de nuestros servicios ayudan a nuestros clientes a minimizar los impactos de sus actividades. | Principio 8 Principio 9 |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (Alcance 1) | Medio ambiente. Emisiones Anexo. Indicadores de energía y emisiones | Principio 7 |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2) | | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS AMBIENTALES | | | |
|---|--|--|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | | |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | | |
| 306-3 | Residuos generados | Medio ambiente. Residuos | Principio 7 |
| 307-1 | Incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales | Applus no ha identificado cuestiones relevantes/materiales de incumplimiento de las leyes y/o reglamentos ambientales. | Principio 8 |
| 308-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | Gestión de la cadena de suministro Medio ambiente | Principio 8 |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS SOCIALES | | | |
|--|---|---|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Base de datos de recursos humanos | Principio 6 |
| 402-1 | Periodos mínimos de aviso en relación con los cambios operativos | Valor para las personas. Perspectiva y enfoque | Principio 3 |
| 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | | |
| 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | | |
| 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | | |
| 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Seguridad y salud | Principio 1 |
| 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | | |
| 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | | |
| 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajos directamente vinculados mediante relaciones comerciales | | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS SOCIALES | | | |
|--|---|---|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| 404-1 | Promedio de horas de formación por año por empleado | Base de datos de recursos humanos | Principio 6 |
| 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno y empleados | Gobierno corporativo Valor para las personas Base de datos de recursos humanos | Principio 6 |
| 406-1 | Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas | No se han identificado incidentes | Principio 6 |
| 407-1 | Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva puede estar en peligro | No se han identificado operaciones o proveedores en los que el derecho a la libertad, de asociación y la negociación colectiva puedan estar en riesgo. | Principio 3 |
| 408 409 | Trabajo infantil Trabajo forzado u obligatorio | Estos temas no se consideran cuestiones potenciales de derechos humanos para el Grupo porque sus actividades requieren altos niveles de educación y especialización. No obstante, hemos establecido las políticas y controles internos necesarios para evitar este tipo de malas prácticas. | Principio 4 Principio 5 |
| 410 | Prácticas de seguridad | Este tema no es aplicable a Applus+ porque el Grupo no contrata este tipo de servicios para el desarrollo de sus actividades. | |
| 411-1 | Incidentes de violaciones que implican derechos de pueblos indígenas | No se han identificado incidentes | Principio 1 Principio 2 |
| 412-2 | Formación de empleados en políticas o procedimientos de derechos humanos | Integridad y Compliance | Principio 1 Principio 2 |
| 413-1 | Operaciones con el compromiso de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo | Valor para las personas Valor para la comunidad | Principio 1 |
| 414-1 | Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando el criterio social | Gestión de la cadena de suministro | Principio 1 Principio 7 Principio 10 |
| 415-1 | Contribuciones políticas | El Grupo Applus+ prohíbe explícitamente las contribuciones monetarias a los partidos y/o representantes políticos. | Principio 10 |
| 416 417 | Seguridad y salud del cliente Marketing y etiquetado | Debido a la naturaleza de las actividades del Grupo, todas las cuestiones derivadas de las actividades inherentes a los procesos de fabricación están excluidas de su marco de gestión (utilización de | |

| GRI Y PACTO MUNDIAL: TEMAS SOCIALES | | | |
|--|--|--|---|
| Indicador GRI | DEFINICION | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | Pacto Mundial de las Naciones Unidas |
| | | materias primas o productos, embalaje, expedición de carga, etc.) | |
| 418-1 | Quejas fundamentadas en relación con incumplimientos del cliente | Valor para el cliente. Perspectiva y enfoque | |
| 419-1 | Incumplimiento con las leyes y reglamentos en el área social y económica | El Grupo no ha sido objeto de ningún pago relevante ni de la imposición de multas y sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de las leyes y/o reglamentos en el ámbito social y económico. | Principio 10 |

| CONTENIDOS DE LA LEY ESPAÑOLA 11/2018 | | ESTANDAR GRI | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
|---|--|---|--|
| MODELO DE NEGOCIO | Descripción del modelo de negocio del grupo | GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios | Acerca de Applus+ Modelo de negocio y creación de valor Enfoque de sostenibilidad Compromiso con los grupos de interés y materialidad Adquisiciones y diversificación |
| | | GRI 102-4 Localización de las actividades | |
| | | GRI 102-6 Mercados servidos | |
| | | GRI 102-7 Dimensión de la organización | |
| | | GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento | |
| | | GRI 102-44 Temas clave y problemas planteados (grupos de interés) | |
| INFORMACION SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES | Políticas | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Medio ambiente. Enfoque |
| | | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | |
| | Principales riesgos | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | Gestión de riesgos Cambio climático. Riesgos y oportunidades |
| | General | GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | Medio ambiente |
| | | GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución | |
| | Contaminación | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Medio ambiente |
| | Economía Circular y prevención y gestión de residuos | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Medio ambiente. Residuos |
| | Uso sostenible de recursos | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Medio ambiente Anexo. Indicadores de energía y emisiones |
| | | GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización | |
| | | GRI 302-3 Intensidad energética | |
| | | GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | |
| GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | | | |
| | GRI 303-3 Extracción de agua | | |
| Cambio climático | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | Medio ambiente | |

| CONTENIDOS DE LA LEY ESPAÑOLA 11/2018 | | ESTANDAR GRI | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
|---|---|---|---|
| | | GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | Anexo. Indicadores de energía y emisiones |
| | | GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | |
| | | GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | |
| | | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | |
| Protección de la diversidad | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Las actividades del Grupo no afectan a la biodiversidad | |
| INFORMACION SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | Políticas | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Gobernanza Valor para las personas |
| | | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | |
| | Principales riesgos | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | Gestión de riesgos |
| | Empleo | GRI 102-7 Dimensión de la organización | Acerca de Applus+ Gobernanza Valor para las personas Base de datos de recursos humanos |
| | | GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | |
| | | GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | |
| | | GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | |
| | Organización del trabajo | GRI 401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de tiempo parcial. | Valor para las personas Base de datos de recursos humanos |
| | | GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | |
| | Seguridad y salud | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Seguridad y salud |
| GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | | | |

| CONTENIDOS DE LA LEY ESPAÑOLA 11/2018 | ESTANDAR GRI | Memoria de información financiera y no financiera 2021 | |
|--|---|--|---|
| | GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | | |
| | GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo | | |
| | GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | | |
| | GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | | |
| | GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores | | |
| | GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajos directamente vinculados mediante relaciones comerciales | | |
| | Relaciones sociales | GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | Compromiso con los grupos de interés y materialidad Valor para las personas |
| | | GRI 402-1 Periodos mínimos de aviso en relación con los cambios operativos | |
| | | GRI 102-41 Convenios de negociación colectiva | |
| | Formación | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Valor para las personas Base de datos de recursos humanos |
| | | GRI 404-1 Promedio de horas de formación por año por empleado | |
| | Accesibilidad | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Valor para las personas |
| Igualdad | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Valor para las personas Integridad y Compliance | |
| | GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | | |
| INFORMACION SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | Políticas | Valor para las personas Integridad y Compliance | |
| | | | GRI 412-2 Formación de los empleados en políticas o procedimientos de derechos humanos |
| | Principales riesgos | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | Valor para las personas Base de datos de recursos humanos Integridad y Compliance |

| CONTENIDOS DE LA LEY ESPAÑOLA 11/2018 | | ESTANDAR GRI | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
|---|---|---|---|
| | Derechos humanos | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Valor para las personas Integridad y Compliance |
| | | GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas | |
| | | GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes normativas en los ámbitos social y económico | |
| INFORMACION RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO | Políticas | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Integridad y Compliance |
| | | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | |
| | | GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción | |
| | Principales riesgos | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | Gestión de riesgos Integridad y Compliance |
| | Corrupción y soborno | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Integridad y Compliance |
| | | GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | |
| GRI 415-1 Contribuciones políticas | | | |
| INFORMACION SOBRE LA COMPAÑÍA | Políticas | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Modelo de negocio y creación de valor Plan estratégico 2022-2024 |
| | | GRI 102-9 Cadena de suministro | |
| | Principales riesgos | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | Gestión de riesgos |
| | Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible | GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | Enfoque de sostenibilidad Compromiso con los grupos de interés y materialidad Metas de sostenibilidad Contribución a los ODS Gestión de la cadena de suministro |
| | | GRI 204-1 Proporción de gasto de proveedores locales | |
| | | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | |
| | | GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | |
| Subcontratación y proveedores | GRI 102-13 Afiliación a asociaciones | Gestión de la cadena de suministro | |
| | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | | |
| | GRI 102-9 Cadena de suministro | | |

| CONTENIDOS DE LA LEY ESPAÑOLA 11/2018 | | ESTANDAR GRI | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
|--|---|---|---|
| | | GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales | |
| | Consumidores | GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | Valor para el cliente |
| | | GRI 418-1 Denuncias fundadas sobre incumplimientos del cliente | |
| Información fiscal | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos GRI 207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país | Enfoque de sostenibilidad Base de datos financiera | |

| REGLAMENTO EUROPEO 2020/852 | | |
|------------------------------------|--|---|
| Artículo | REQUISITO | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
| Artículo 8.2.a) | Las empresas no financieras divulgarán la siguiente información: proporción de su facturación que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo a lo dispuesto en los artículos 3 y 9. | |
| Artículo 9 | Objetivos medioambientales: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Transición hacia una economía circular ✓ Prevención y control de la contaminación ✓ Mitigación del cambio climático ✓ Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos ✓ Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas | Información financiera Taxonomía Europea |

| SASB: SUSTAINABILITY DISCLOSURE TOPICS & ACCOUNTING METRICS | | | | |
|---|--|---|------------------------|---|
| Tema | Indicador | DEFINICIÓN | Grado de divulgación | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
| Seguridad de los datos | SV-PS-230a.1 Seguridad de los datos | Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos | Divulgado | Protección de datos y ciberseguridad |
| | SV-PS-230a.2 Seguridad de los datos | Descripción de las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes | Divulgado | Protección de datos y ciberseguridad |
| | SV-PS-230a.3 Seguridad de los datos | (1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información confidencial sobre actividades empresariales (CBI) o información de identificación personal (PII) de los clientes, (3) número de clientes afectados | Divulgado | No se han producido estas situaciones |
| Diversidad e implicación de la fuerza de trabajo | | | Divulgado | 80% Masculino 20% Femenino Tier1 - No hay empleados en este Tier |
| | | | | Tier2 Masculino: Asiático 16,7% Negro o Afroamericano 16,7% Hispano o Latino 16,7% Blanco 50% Otros 0% No Disponible 0% Femenino: Asiático 0% Negro o Afroamericano 0% Hispano o Latino 0% Blanco 0% Otros 0% No Disponible 0% |
| | SV-PS-330a.1 Diversidad e implicación de la fuerza laboral | Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) directivos ejecutivos y (2) todos los demás empleados | Parcialmente divulgado | Tier3 Masculino: Asiático 2,6% Negro o Afroamericano 0% Hispano o Latino 0% Blanco 68,4% Otros 0% No Disponible 0% Femenino: Asiático 2,6% Negro o Afroamericano 0% Hispano o Latino 0% Blanco 26,3% Otros 0% No Disponible 0% |
| | | | | Tier4 Masculino: Asiático 4,5% Negro o Afroamericano 3,6% Hispano o Latino 1,8% Blanco 53,6% Otros 0% No Disponible 0% Femenino: Asiático 2,7% Negro o Afroamericano 1,8% Hispano o Latino 1,8% Blanco 25,5% Otros 0,9% No Disponible 0,9% Empleados Operacionales y Otros Masculino: Asiático 3,1% Negro o Afroamericano 6% Hispano o Latino 12,1% Blanco 58% Otros 1,5% No Disponible 0,5% Femenino: Asiático 1,1% Negro o Afroamericano 3,9% Hispano o Latino 2,9% Blanco 10,8% Otros 0% No Disponible 3% |
| | SV-PS-330a.2 Diversidad e implicación de la fuerza laboral | Tasa de reemplazo (1) voluntario e (2) involuntario de todos los empleados | Divulgado | Índice de rotación - Voluntario 11,03% Índice de rotación - Involuntario 5,90% |
| | SV-PS-330a.3 Diversidad e implicación de la fuerza laboral | Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje | Divulgado | Favorable 74% Neutro 16% Desfavorable 10% |
| Integridad profesional | SV-PS-510a.1 Integridad profesional | Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional | Divulgado | Integridad y Compliance |
| | SV-PS-510a.2 Integridad profesional | Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional | Divulgado | No se han producido pérdidas monetarias por este concepto |

| SASB:ACTIVITY METRICS | | | |
|---|-------------|----------------------|---|
| DEFINICIÓN | Indicador | Grado de divulgación | Memoria de información financiera y no financiera 2021 |
| Número de empleados por: (1) a tiempo completo y a tiempo parcial, (2) temporales y (3) contratados | SV-PS-000.A | Divulgado | Contrato: - Permanente: 75% - Duración determinada o eventual: 25% Dedicación: - Jornada a tiempo completo: 96% - Jornada a tiempo parcial: 4% |
| Horas trabajadas por los empleados, porcentaje facturable | SV-PS-000.B | No disponible | No disponible |

| Índice de contenido TCFD | | |
|--------------------------|---|---|
| TEMA | DIVULGACION | Localización en el informe de información financiera y no-financiera de 2021 |
| GOBERNANZA | Describir la supervisión de Consejo de Administración sobre los riesgos y las oportunidades climáticas | Gobierno Corporativo Gestión de riesgos |
| | Describir el rol de la gestión en lo que respecta a la evaluación y la gestión de los riesgos y oportunidades climáticas. | Gestión de riesgos |
| ESTRATEGIA | Describir los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima que la organización ha identificado en el corto, medio y largo plazo. | Cambio climático. Riesgos y oportunidades |
| | Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima en el negocio, la estrategia y la planificación | Cambio climático. Riesgos y oportunidades |
| | Describir la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta diferentes escenarios relacionados con el clima, incluyendo | Cambio climático. Riesgos y oportunidades |
| RIESGOS | Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima | Gestión de riesgos |
| | Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima | Gestión de riesgos |
| | Describir cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos climáticos están integrados en la gestión de riesgos global de la | Gestión de riesgos |
| METRICAS | Reportar las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades climáticas en línea con su | Science Based Targets initiative Energía y emisiones |
| | Reportar el Alcance 1, Alcance 2 y, si es adecuado, el Alcance 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados. | Energía y emisiones Indicadores de energía y emisiones. Metodología y resultados |
| | Describir los objetivos que utiliza la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades climáticas y su desempeño frente a los objetivos | Objetivos de sostenibilidad Plan estratégico 2022-2024 |

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de auditor referido a la información
relativa al sistema de control interno sobre la
información financiera (SCIIF) del Grupo
Applus correspondiente al ejercicio 2021

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de auditor referido a la información relativa al sistema de control interno sobre la información financiera (SCIIF) de Grupo Applus correspondiente al ejercicio 2021

INFORME DE AUDITOR REFERIDO A LA “INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SOBRE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)” DE GRUPO APPLUS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021

A los Administradores de Applus Services, S.A.:

De acuerdo con la solicitud del Consejo de Administración de Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante, Grupo Applus) y con nuestra carta propuesta de fecha 3 de diciembre de 2021, hemos aplicado determinados procedimientos sobre la “Información relativa al SCIIF” incluida dentro del apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo (en adelante IAGC) de Grupo Applus correspondiente al ejercicio 2021, en el que se resumen los procedimientos de control interno del Grupo Applus en relación a la información financiera anual.

Los Administradores son responsables de adoptar las medidas oportunas para garantizar razonablemente la implantación, mantenimiento y supervisión de un adecuado sistema de control interno, así como del desarrollo de mejoras de dicho sistema y de la preparación y establecimiento del contenido de la Información relativa al SCIIF incluida dentro del apartado F del IAGC adjunto.

En este sentido, hay que tener en cuenta que, con independencia de la calidad del diseño y operatividad del sistema de control interno adoptado por el Grupo Applus en relación con la información financiera anual, éste sólo puede permitir una seguridad razonable, pero no absoluta, en relación con los objetivos que persigue, debido a las limitaciones inherentes a todo sistema de control interno.

En el curso de nuestro trabajo de auditoría de las cuentas anuales y conforme a las Normas Técnicas de Auditoría, nuestra evaluación del control interno del Grupo Applus ha tenido como único propósito el permitirnos establecer el alcance, la naturaleza y el momento de realización de los procedimientos de auditoría de las cuentas anuales del Grupo Applus. Por consiguiente, nuestra evaluación del control interno, realizada a efectos de dicha auditoría de cuentas, no ha tenido la extensión suficiente para permitirnos emitir una opinión específica sobre la eficacia de dicho control interno sobre la información financiera anual regulada.

A los efectos de la emisión de este informe, hemos aplicado exclusivamente los procedimientos específicos descritos a continuación e indicados en la Guía de Actuación sobre el Informe del auditor referido a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera de las entidades cotizadas, publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web, que establece el trabajo a realizar, el alcance mínimo del mismo, así como el contenido de este informe. Como el trabajo resultante de dichos procedimientos tiene, en cualquier caso, un alcance reducido y sustancialmente menor que el de una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno, no expresamos una opinión sobre la efectividad del mismo, ni sobre su diseño y su eficacia operativa, en relación a la información financiera anual del Grupo Applus correspondiente al ejercicio 2021 que se describe en la Información relativa al SCIIF incluida dentro del apartado F del IAGC adjunto. En consecuencia, si hubiéramos aplicado procedimientos adicionales a los determinados por la citada Guía o realizado una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno en relación con la información financiera anual regulada, se podrían haber puesto de manifiesto otros hechos o aspectos sobre los que les habríamos informado.

Asimismo, dado que este trabajo especial no constituye una auditoría de cuentas ni se encuentra sometido a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, no expresamos una opinión de auditoría en los términos previstos en la citada normativa.

Se relacionan a continuación los procedimientos aplicados:

1. Lectura y entendimiento de la información preparada por el Grupo Applus en relación con el SCIIF – información de desglose incluida en el Informe de Gestión – y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de la información requerida que seguirá el contenido mínimo descrito en el apartado F, relativo a la descripción del SCIIF, del modelo de IAGC según se establece en la Circular nº 5/2013 de 12 de junio de 2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021 de 28 de septiembre de la CNMV (en adelante, las Circulares de la CNMV).
2. Preguntas al personal encargado de la elaboración de la información detallada en el punto 1 anterior con el fin de: (i) obtener un entendimiento del proceso seguido en su elaboración; (ii) obtener información que permita evaluar si la terminología utilizada se ajusta a las definiciones del marco de referencia; (iii) obtener información sobre si los procedimientos de control descritos están implantados y en funcionamiento en el Grupo Applus.
3. Revisión de la documentación explicativa soporte de la información detallada en el punto 1 anterior, y que ha comprendido, principalmente, aquella directamente puesta a disposición de los responsables de formular la información descriptiva del SCIIF. En este sentido, dicha documentación incluye informes preparados por la función de auditoría interna, alta dirección y otros especialistas internos o externos en sus funciones de soporte a la Comisión de Auditoría.
4. Comparación de la información detallada en el punto 1 anterior con el conocimiento del SCIIF del Grupo Applus obtenido como resultado de la aplicación de los procedimientos realizados en el marco de los trabajos de la auditoría de cuentas anuales.
5. Lectura de actas de reuniones del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y otras comisiones del Grupo Applus a los efectos de evaluar la consistencia entre los asuntos en ellas abordados en relación con el SCIIF y la información detallada en el punto 1 anterior.
6. Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación de la información detallada en el punto 1 anterior.

Como resultado de los procedimientos aplicados sobre la Información relativa al SCIIF no se han puesto de manifiesto inconsistencias o incidencias que puedan afectar a la misma.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en el marco de los requerimientos establecidos por el artículo 540 del texto refundido la Ley de Sociedades de Capital y por las Circulares de la CNMV a los efectos de la descripción del SCIIF en los Informes Anuales de Gobierno Corporativo.

DELOITTE, S.L.



Ana Torrens

24 de febrero de 2022

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe Anual de Gobierno Corporativo

**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

| | |
|---------------------------------------|------------|
| FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA | 31/12/2021 |
|---------------------------------------|------------|

| | |
|--------|------------|
| C.I.F. | A-64622970 |
|--------|------------|

Denominación Social:

APPLUS SERVICES, S.A

Domicilio Social:

CALLE CAMPEZO 1, EDIFICIO 3, 28022 MADRID

**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

A ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

A.1 Complete el siguiente cuadro sobre el capital social y los derechos de voto atribuidos, incluidos, en su caso, los correspondientes a las acciones con voto por lealtad, a la fecha de cierre del ejercicio:

Indique si los estatutos de la sociedad contienen la previsión de voto doble por lealtad:

No X

Sí Fecha de aprobación en junta

Periodo mínimo de titularidad ininterrumpida exigido por los estatutos

Indique si la sociedad ha atribuido votos por lealtad:

No X

| Fecha de la última modificación del capital social | Capital social | Número de acciones | Número de derechos de voto (sin incluir los votos adicionales atribuidos por lealtad) | Número de derechos de voto adicionales atribuidos a acciones con voto por lealtad | Número total de derechos de voto, incluidos los votos adicionales atribuidos por lealtad |
|--|----------------|--------------------|---|---|--|
| 27/09/2017 | 14.301.843,00 | 143.018.430 | 143.018.430 | 0 | 143.018.430 |

Número de acciones inscritas en el libro registro especial pendientes de que se cumpla el período de lealtad

| Observaciones |
|---------------|
| |

Indique si existen distintas clases de acciones con diferentes derechos asociados:

Sí

No X

| Clase | Número de acciones | Nominal unitario | Número unitario de derechos de voto | Derechos y obligaciones que confiere |
|-------|--------------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

A.2 Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas a la fecha de cierre del ejercicio, incluidos los consejeros que tengan una participación significativa:

| Nombre o denominación social del accionista | % derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad) | | % derechos de voto a través de instrumentos financieros | | % total de derechos de voto | Del número total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad | |
|--|--|-----------|---|-----------|-----------------------------|--|-----------|
| | Directo | Indirecto | Directo | Indirecto | | Directo | Indirecto |
| FIDELITY INTERNATIONAL LIMITED | | 2,185 | | | 2,185 | | |
| HARRIS ASSOCIATES INVESTMENT TRUST | 3,005 | | | | 3,005 | | |
| HARRIS ASSOCIATES L.P. | | 3,025 | | | 3,025 | | |
| INVESCO INTERNATIONAL SMALL-MID COMPANY FUND | 3,004 | | | | 3,004 | | |
| INVESCO LTD. | | 3,022 | | | 3,022 | | |
| LONGLEAF PARTNERS INTERNATIONAL FUND | 3,123 | | | | 3,123 | | |
| RIVER & MERCANTILE GROUP PLC | | 5,048 | | | 5,048 | | |
| SOUTHEASTERN ASSET MANAGEMENT, INC | | 5,146 | | | 5,146 | | |
| THREADNEEDLE ASSET MANAGEMENT LIMITED | | 3,089 | | | 3,089 | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

Detalle de la participación indirecta:

| Nombre o denominación social del titular indirecto | Nombre o denominación social del titular directo | % derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad) | % derechos de voto a través de instrumentos financieros | % total de derechos de voto | Del número total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, los votos adicionales atribuidos que corresponden a |
|--|--|--|---|-----------------------------|--|
| | | | | | |

| | | | | | las acciones con voto por lealtad | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|-------|--|-------|-----------------------------------|--|
| FIDELITY INTERNATIONAL LIMITED | FIDELITY INTERNATIONAL LIMITED | 2,185 | | 2,185 | | |
| HARRIS ASSOCIATES L.P. | HARRIS ASSOCIATES L.P. | 3,025 | | 3,025 | | |
| INVESCO LTD. | INVESCO LTD. | 3,022 | | 3,022 | | |
| RIVER & MERCANTILE GROUP PLC | RIVER & MERCANTILE GROUP PLC | 5,048 | | 5,048 | | |
| SOUTHEASTERN ASSET MANAGEMENT, INC | SOUTHEASTERN ASSET MANAGEMENT, INC | 5,146 | | 5,146 | | |
| THREADNEEDLE ASSET MANAGEMENT LIMITED | THREADNEEDLE ASSET MANAGEMENT LIMITED | 3,089 | | 3,089 | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

Indique los movimientos en la estructura accionarial más significativos acaecidos durante el ejercicio:

| Movimientos más significativos |
|--------------------------------|
| |

| <u>Nombre o denominación social del accionista</u> | <u>Fecha de la operación</u> | <u>Descripción de la operación</u> |
|--|------------------------------|---|
| HARRIS ASSOCIATES INVESTMENT TRUST | 20/07/2021 | Se ha superado el 3% del capital social |
| HARRIS ASSOCIATES L.P. | 08/04/2021 | Se ha superado el 3% del capital social |
| INVESCO INTERNATIONAL SMALL-MID COMPANY FUND | 26/08/2021 | Se ha superado el 3% del capital social |
| LONGLEAF PARTNERS INTERNATIONAL FUND | 06/10/2021 | Se ha superado el 3% del capital social |

| | | |
|------------------------------------|------------|---|
| SOUTHEASTERN ASSET MANAGEMENT, INC | 06/10/2021 | Se ha superado el 5% del capital social |
|------------------------------------|------------|---|

A.3 Detalle, cualquiera que sea el porcentaje, la participación al cierre de ejercicio de los miembros del consejo de administración que sean titulares de derechos de voto atribuidos a acciones de la sociedad o a través de instrumentos financieros, excluidos los consejeros que se hayan identificado en el apartado A.2, anterior:

| Nombre o denominación social del consejero | % derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad) | | % derechos de voto a través de instrumentos financieros | | % total de derechos de voto | Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad | |
|--|--|-----------|---|-----------|-----------------------------|---|-----------|
| | Directo | Indirecto | Directo | Indirecto | | Directo | Indirecto |
| Nicolas Villen | 0,017 | | | | 0,017 | | |
| Chris Cole | 0,016 | | | | 0,016 | | |
| Maria Jose Esteruelas | 0,003 | | | | 0,003 | | |
| Maria Cristina Henriquez de Luna | 0,002 | | | | 0,002 | | |
| Essimari Kairisto | 0,001 | | | | 0,001 | | |
| Marie-Françoise Damesin - | 0,001 | | | | 0,001 | | |
| Fernando Basabe | 0,069 | | 0,069 | | 0,069 | | |
| Joan Amigó | 0,043 | | 0,043 | | 0,043 | | |
| Total | 0,153 | | | | 0,153 | | |

| | |
|--|-------|
| % total de derechos de voto titularidad de miembros del consejo de administración | 0,153 |
|--|-------|

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

Detalle de la participación indirecta:

| Nombre o denominación social del consejero | Nombre o denominación social del titular directo | % derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad) | % derechos de voto a través de instrumentos financieros | % total de derechos de voto | Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos |
|--|--|--|---|-----------------------------|---|
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad |
| | | | | | |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

Detalle el porcentaje total de derechos de voto representados en el consejo:

| | |
|--|-------|
| % total de derechos de voto representados en el consejo de administración | 0.153 |
|--|-------|

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

- A.4 Indique, en su caso, las relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas, en la medida en que sean conocidas por la sociedad, salvo que sean escasamente relevantes o deriven del giro o tráfico comercial ordinario, excepto las que se informen en el apartado A.6:

| Nombre o denominación social relacionados | Tipo de relación | Breve descripción |
|--|-------------------------|--------------------------|
| N/A | | |

- A.5 Indique, en su caso, las relaciones de índole comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas, y la sociedad y/o su grupo, salvo que sean escasamente relevantes o deriven del giro o tráfico comercial ordinario:

| Nombre o denominación social relacionados | Tipo de relación | Breve descripción |
|--|-------------------------|--------------------------|
| N/A | | |

- A.6 Describa las relaciones, salvo que sean escasamente relevantes para las dos partes, que existan entre los accionistas significativos o representados en el consejo y los consejeros, o sus representantes, en el caso de administradores persona jurídica. Explique, en su caso, cómo están representados los accionistas significativos. En concreto, se indicarán aquellos consejeros que hubieran sido nombrados en representación de accionistas significativos, aquellos cuyo nombramiento hubiera sido promovido por accionistas significativos, o que estuvieran vinculados a accionistas significativos y/o entidades de su grupo, con especificación de la naturaleza de tales relaciones de vinculación. En particular, se mencionará, en su caso, la existencia, identidad y cargo de miembros del consejo, o representantes de consejeros, de la

sociedad cotizada, que sean, a su vez, miembros del órgano de administración, o sus representantes, en sociedades que ostenten participaciones significativas de la sociedad cotizada o en entidades del grupo de dichos accionistas significativos.

| Nombre o denominación social del consejero o representante, vinculado | Nombre o denominación social del accionista significativo vinculado | Denominación social de la sociedad del grupo del accionista significativo | Descripción relación / cargo |
|--|--|--|-------------------------------------|
| N/A | | | |

| |
|---------------|
| Observaciones |
| |

A.7 Indique si han sido comunicados a la sociedad pactos parasociales que la afecten según lo establecido en los artículos 530 y 531 de la Ley de Sociedades de Capital. En su caso, descríbalos brevemente y relacione los accionistas vinculados por el pacto:

Sí No

| Intervinientes del pacto parasocial | % de capital social afectado | Breve descripción del pacto | Fecha de vencimiento del pacto, si la tiene |
|--|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| | | | |

| |
|---------------|
| Observaciones |
| |

Indique si la sociedad conoce la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas. En su caso, descríbalas brevemente:

Sí No

| Intervinientes acción concertada | % de capital social afectado | Breve descripción del concierto | Fecha de vencimiento del concierto, si la tiene |
|---|-------------------------------------|--|--|
| | | | |

| |
|---------------|
| Observaciones |
| |

En el caso de que durante el ejercicio se haya producido alguna modificación o ruptura de dichos pactos o acuerdos o acciones concertadas, indíquelo expresamente:

| |
|--|
| |
|--|

A.8 Indique si existe alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la sociedad de acuerdo con el artículo 5 de la Ley del Mercado de Valores. En su caso, identifíquela:

Sí No

| |
|-------------------------------------|
| Nombre o denominación social |
| |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

A.9 Complete los siguientes cuadros sobre la autocartera de la sociedad:

A fecha de cierre del ejercicio:

| Número de acciones directas | Número de acciones indirectas (*) | % total sobre capital social |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 408.098 | | 0.285 |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

(*) A través de:

| Nombre o denominación social del titular directo de la participación | Número de acciones directas |
|--|-----------------------------|
| | |
| Total: | |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

Explique las variaciones significativas habidas durante el ejercicio:

| |
|--|
| Explique las variaciones significativas |
| |

A.10 Detalle las condiciones y plazo del mandato vigente de la junta de accionistas al consejo de administración para emitir, recomprar o transmitir acciones propias.

| |
|---|
| <p>La Junta General de Socios de fecha 29 de mayo de 2020 acordó "autorizar y facultar al Consejo de Administración, con facultad de sustitución, para la adquisición derivativa de acciones propias de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 146 de la Ley de Sociedades de Capital, en los siguientes términos:</p> |
|---|

1. *Las adquisiciones podrán ser realizadas tanto directamente por Applus como indirectamente a través de sus filiales, en términos idénticos a los previstos en este acuerdo.*
2. *Las adquisiciones podrán realizarse en una o varias veces a título de compraventa, permuta, dación en pago, canje o cualquier otra operación legalmente permitida.*
3. *Las acciones adquiridas, sumadas a las que ya posea la Sociedad, no podrán exceder del diez por cien (10%) del capital social.*
4. *El precio de adquisición o contravalor oscilará entre el valor nominal de las acciones y el ciento diez por ciento (110%) del valor de cotización.*
5. *La presente autorización se otorga por un plazo máximo de 5 años a partir de la adopción de este acuerdo.*

A los efectos oportunos, se hace constar expresamente que las acciones adquiridas al amparo de esta autorización podrán destinarse tanto a la enajenación o amortización como a la entrega directa de acciones a los trabajadores o administradores de la Sociedad o de las sociedades de su grupo o como consecuencia del ejercicio de derechos de opción titularidad de aquellos, o en aplicación de cualquier otro sistema retributivo similar.

En lo menester, se deja sin efecto, en la parte no utilizada, la autorización conferida por la Junta General Ordinaria celebrada el 18 de junio de 2015 en favor del Consejo de Administración para la adquisición derivativa de acciones propias.”

A.11 Capital flotante estimado:

| | |
|----------------------------------|---------------|
| | % |
| Capital Flotante estimado | <u>78.485</u> |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

A.12 Indique si existe cualquier restricción (estatutaria, legislativa o de cualquier índole) a la transmisibilidad de valores y/o cualquier restricción al derecho de voto. En particular, se comunicará la existencia de cualquier tipo de restricciones que puedan dificultar la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado, así como aquellos regímenes de autorización o comunicación previa que, sobre las adquisiciones o transmisiones de instrumentos financieros de la compañía, le sean aplicables por normativa sectorial.

Sí No

| |
|---|
| Descripción de las restricciones |
| |

A.13 Indique si la junta general ha acordado adoptar medidas de neutralización frente a una oferta pública de adquisición en virtud de lo dispuesto en la Ley 6/2007.

Sí No

En su caso, explique las medidas aprobadas y los términos en que se producirá la ineficiencia de las restricciones:

| |
|---|
| Explique las medidas aprobadas y los términos en que se producirá la ineficiencia |
| |

A.14 Indique si la sociedad ha emitido valores que no se negocian en un mercado regulado de la Unión Europea.

Sí No

En su caso, indique las distintas clases de acciones y, para cada clase de acciones, los derechos y obligaciones que confiera.

| |
|--|
| Indique las distintas clases de acciones |
| |

B JUNTA GENERAL

B.1 Indique y, en su caso detalle, si existen diferencias con el régimen de mínimos previsto en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) respecto al quórum de constitución de la junta general.

Sí No

| | % de quórum distinto al establecido en art. 193 LSC para supuestos generales | % de quórum distinto al establecido en art. 194 LSC para los supuestos especiales del art. 194 LSC |
|--|---|---|
| Quórum exigido en 1ª convocatoria | | |
| Quórum exigido en 2ª convocatoria | | |

| |
|---------------------------------------|
| Descripción de las diferencias |
| |

B.2 Indique y, en su caso, detalle si existen diferencias con el régimen previsto en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la adopción de acuerdos sociales:

Sí No

Describa en qué se diferencia del régimen previsto en la LSC.

| | Mayoría reforzada distinta a la establecida en el artículo 201.2 LSC para los supuestos del 194.1 LSC | Otros supuestos de mayoría reforzada |
|--|--|---|
| % establecido por la entidad para la adopción de acuerdos | | |

| Describa las diferencias |
|---------------------------------|
| |

- B.3 Indique las normas aplicables a la modificación de los estatutos de la sociedad. En particular, se comunicarán las mayorías previstas para la modificación de los estatutos, así como, en su caso, las normas previstas para la tutela de los derechos de los socios en la modificación de los estatutos.

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, para que la Junta General quede válidamente constituida, en el caso de que se vaya a proceder a una modificación estatutaria, se atenderá a lo estipulado en el artículo 16º.8 (b) del Reglamento de la Junta General de Accionistas, que establece que será necesario la concurrencia en primera convocatoria, de accionistas presentes o representados que posean al menos el cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito con derecho a voto. En segunda convocatoria será suficiente la concurrencia del veinticinco por ciento (25%) de dicho capital.

Para la adopción de acuerdos en la Junta General de Accionistas que conlleven cualquier modificación estatutaria, se atenderá a lo establecido en el artículo 21º.1 (b) del Reglamento de la Junta General de Accionistas, que establece que si el capital presente o representado es superior al cincuenta por ciento (50%) bastará con que el acuerdo se adopte por mayoría absoluta. Sin embargo, se requerirá el voto favorable de dos tercios (2/3) del capital presente o representado en la Junta cuando en segunda convocatoria concurren accionistas que representen el veinticinco por ciento (25%) o más del capital suscrito con derecho de voto sin alcanzar el cincuenta por ciento (50%).

- B.4 Indique los datos de asistencia en las juntas generales celebradas en el ejercicio al que se refiere el presente informe y los de los dos ejercicios anteriores:

| Fecha junta general | Datos de asistencia | | | | Total |
|---------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|-------|--------|
| | % de presencia física | % en representación | % voto a distancia | | |
| | | | Voto electrónico | Otros | |
| 28/05/2021 | 0,114 | 72,025 | 0,008 | 1,756 | 73,903 |
| 29/05/2020 | 0,16 | 70,38 | 0 | 0,79 | 71,33 |
| 30/05/2019 | 0,29 | 66,91 | 0 | 1,44 | 68,64 |

| | | | | | |
|-------------------------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
| De los que Capital flotante: | 0,003 | 72,008 | 0,008 | 1,663 | 73,682 |
|-------------------------------------|-------|--------|-------|-------|--------|

| Observaciones |
|---|
| En atención a la situación sanitaria ocasionada por el Covid-19, y con el propósito de que los Accionistas pudieran ejercitar sus derechos sin poner en riesgo su salud ni la de las demás personas involucradas en la organización y celebración de la Junta General de 2021, el Consejo de Administración consideró oportuno que la misma se celebrase por vía exclusivamente telemática, sin asistencia física de los Accionistas o de sus representantes, al amparo de lo dispuesto el artículo 3.1.(a) del Real Decreto-ley 34/2020, de 17 de noviembre, de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria. Todo y con ello, en el caso de Applus, se alcanzó el quorum de asistencia más alto desde su primera junta general, con un 73,90% del capital social, demostrándose, por tanto, que en su caso y dada la composición de su accionariado y el diálogo que la Sociedad viene manteniendo con sus principales accionistas, la celebración telemática resulta una alternativa óptima. |

B.5 Indique si en las juntas generales celebradas en el ejercicio ha habido algún punto del orden del día que, por cualquier motivo, no haya sido aprobado por los accionistas.

Sí No

| Puntos del orden del día que no se han aprobado | % voto en contra (*) |
|--|-----------------------------|
| | |

(*) Si la no aprobación del punto es por causa distinta del voto en contra, se explicará en la parte de texto y en la columna de "% voto en contra" se pondrá "n/a".

B.6 Indique si existe alguna restricción estatutaria que establezca un número mínimo de acciones necesarias para asistir a la junta general, o para votar a distancia:

Sí No

| | |
|--|--|
| Número de acciones necesarias para asistir a la junta general | |
| Número de acciones necesarias para votar a distancia | |

| Observaciones |
|----------------------|
| |

B.7 Indique si se ha establecido que determinadas decisiones, distintas a las establecidas por Ley, que entrañan una adquisición, enajenación, la aportación a otra sociedad de activos esenciales u otras operaciones corporativas similares, deben ser sometidas a la aprobación de la junta general de accionistas.

Sí No

| Explicación de las decisiones que se deben someter a la junta, distintas a las establecidas por Ley |
|--|
| |

- B.8 Indique la dirección y modo de acceso, en la página web de la sociedad, a la información sobre gobierno corporativo y otra información sobre las juntas generales que deba ponerse a disposición de los accionistas a través de la página web de la Sociedad.

La dirección de la página web corporativa es www.applus.com, en cuyo epígrafe situado en la parte superior "Inversores", se recoge toda la información sobre gobierno corporativo y juntas generales. Concretamente, a través de los enlaces <http://www.applus.com/es/InvestorRelations/Corporate-governance> y <http://www.applus.com/es/InvestorRelations/Shareholders-meetings> se puede acceder directamente a la información sobre el gobierno corporativo y a la relativa a las juntas generales, respectivamente.

C ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD

C.1 Consejo de administración

- C.1.1 Número máximo y mínimo de consejeros previstos en los estatutos sociales y el número fijado por la junta general:

| | |
|---|----|
| Número máximo de consejeros | 12 |
| Número mínimo de consejeros | 9 |
| Número de consejeros fijado por la junta | 10 |

| Observaciones |
|--|
| El número de consejeros se fijó por la Junta General de fecha 30 de mayo de 2019 |

- C.1.2 Complete el siguiente cuadro con los miembros del consejo:

| Nombre o denominación social del consejero | Representante | Categoría del consejero | Cargo en el consejo | Fecha primer nombramiento | Fecha último nombramiento | Procedimiento de elección | Fecha de nacimiento |
|---|----------------------|--------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| CHRISTOPHER COLE | N/A | INDEPENDIENTE | PRESIDENTE | 07/05/2014 | 31/05/2018 | ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS | 30/08/1946 |
| ERNESTO MATA LÓPEZ | N/A | OTROS EXTERNOS | CONSEJERO | 29/11/2007 | 31/05/2018 | ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS | 06/03/1941 |

| | | | | | | | |
|---|-----|---------------|-----------|------------|------------|---|------------|
| NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ | N/A | INDEPENDIENTE | CONSEJERO | 27/10/2015 | 29/05/2020 | ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS | 19/11/1949 |
| Dª MARIA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI | N/A | INDEPENDIENTE | CONSEJERO | 21/07/2016 | 28/05/2021 | ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS | 15/09/1966 |
| MARIA JOSÉ ESTERUELAS AGUIRRE | N/A | INDEPENDIENTE | CONSEJERO | 20/02/2019 | 20/02/2019 | COOPTACIÓN – RATIFICADO POR JUNTA GENERAL | 21/03/1972 |
| ESSIMARI KAIRISTO | N/A | INDEPENDIENTE | CONSEJERO | 09/04/2019 | 09/04/2019 | COOPTACIÓN – RATIFICADO POR JUNTA GENERAL | 28/05/1966 |
| FERNANDO BASABE ARMIJO | N/A | EJECUTIVO | CONSEJERO | 01/02/2011 | 31/05/2018 | ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS | 11/08/1959 |
| JOAN AMIGÓ CASAS | N/A | EJECUTIVO | CONSEJERO | 30/05/2019 | 30/05/2019 | ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS | 21/07/1966 |
| MARIE-FRANÇOISE DAMESIN | N/A | INDEPENDIENTE | CONSEJERO | 17/11/2021 | 17/11/2021 | COOPTACIÓN | 28/02/1957 |
| BRENDAN CONNOLLY | N/A | INDEPENDIENTE | CONSEJERO | 17/11/2021 | 17/11/2021 | COOPTACIÓN | 10/04/1956 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Número total de consejeros | 10 |
|-----------------------------------|----|

Indique los ceses que, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, se hayan producido en el consejo de administración durante el periodo sujeto a información:

| Nombre o denominación social del consejero | Categoría del consejero en el momento de cese | Fecha del último nombramiento | Fecha de baja | Comisiones especializadas de las que era miembro | Indique si el cese se ha producido antes del fin del mandato |
|--|---|-------------------------------|---------------|---|--|
| D.RICHARD CAMPBELL NELSON | Consejero Independiente | 31/05/2018 | 17/11/2021 | Comisión de Responsabilidad Ambiental, Social y de Gobierno y Comisión de | sí |

| | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|------------|------------|---|----|
| | | | | Nombramientos y Retribuciones | |
| D. JOHN DANIEL HOFMEISTER | Consejero Independiente | 31/05/2018 | 24/05/2021 | Comisión de Nombramientos y Retribuciones | si |

| |
|--|
| Causa del cese, cuando se haya producido antes del término del mandato y otras observaciones; información sobre si el consejero ha remitido una carta al resto de miembros del consejo y, en el caso de ceses de consejeros no ejecutivos, explicación o parecer del consejero que ha sido cesado por la junta general |
| <p>Por un lado, D. John Hofmeister dimitió en mayo 2021, por razones de salud.</p> <p>Por otro lado, tras la finalización de su período de doce años como consejero independiente, D. Richard Nelson presentó su dimisión como consejero de Applus transmitiendo a la compañía su deseo de reducir sus compromisos profesionales durante su jubilación, tras una fructífera y dilatada carrera.</p> <p>Ambos consejeros remitieron una carta al resto de miembros del consejo.</p> |

C.1.3 Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo y su distinta categoría:

CONSEJEROS EJECUTIVOS

| Nombre o denominación del consejero | Cargo en el organigrama de la sociedad | Perfil |
|-------------------------------------|--|--|
| FERNANDO BASABE ARMIJO | CONSEJERO DIRECTOR GENERAL | El Sr. Basabe es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y tiene un MBA de la IESE Business School de Barcelona. Antes de incorporarse a Applus+, el Sr. Basabe pasó 15 años en diferentes puestos de alta dirección en SGS, S.A., donde llegó a ser Chief Operating Officer para Europa Occidental. Comenzó su carrera en Manufacturers Hanover Trust Co. (J.P. Morgan & Co.), donde ocupó diversos cargos en la división de banca corporativa. Fue nombrado Consejero Ejecutivo (CEO) en Applus en 2011. |
| JOAN AMIGÓ CASAS | DIRECTOR FINANCIERO | El Sr. Amigó es licenciado en Económicas por la Universidad Autónoma de Barcelona y también ha desarrollado un Executive Development Program en IESE, un Global Business Strategy Program en Wharton, University of Pennsylvania, y un Advanced Management Program en ESADE. Antes de incorporarse a Applus+, el Sr. Amigó ha desarrollado su trayectoria profesional en PWC, donde inició su carrera profesional como auditor externo y, Bimbo (Sara Lee), donde ocupó diversos puestos directivos: Vicepresidente y Director Financiero, Director Financiero de Servicios Compartidos, Controller y Jefe de Auditoría Interna y Vicepresidente de Planificación Financiera y Control de la división europea de Sara Lee Bakery. Se incorporó a Applus+ en diciembre de 2007 como Director Financiero y ha sido nombrado consejero ejecutivo de Applus+ con fecha 30 de mayo de 2019. |

| | |
|--|----|
| Número total de consejeros ejecutivos | 2 |
| % sobre el total del consejo | 20 |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES

| Nombre o denominación del consejero | Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento | Perfil |
|--|---|---------------|
| | | |

| | |
|---|--|
| Número total de consejeros dominicales | |
| % sobre el total del consejo | |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES

| Nombre o denominación del consejero | Perfil |
|--|--|
| D. CHRISTOPHER COLE | El Sr. Cole es Licenciado en Ingeniería Medioambiental por la universidad Borough Polytechnic (Universidad de South Bank) y está colegiado como ingeniero en el Reino Unido. En 1999, realizó asimismo un Executive Management Course en INSEAD, Francia. El Sr. Cole fue el fundador de la entidad WSP Group Plc, una empresa de servicios profesionales que comenzó a cotizar en la Bolsa de Londres ("London Stock Exchange") en 1987. El Sr. Cole ejerció el cargo de Chief Executive Officer de la compañía hasta que ésta se fusionó con Genivar, Inc. en 2012, momento en el que fue nombrado presidente no ejecutivo de la entidad resultante de la fusión, que adquirió la denominación de WSP Global Inc. y cuyas acciones fueron admitidas a cotización en la Bolsa de Toronto ("Toronto Stock Exchange"), rol que todavía mantiene. En la actualidad, el Sr. Cole es también presidente no ejecutivo de Tracsis Plc. |

| | |
|---|---|
| | <p>El Sr. Cole cuenta con numerosos años de experiencia en la gestión de grupos internacionales diversos, tanto en posiciones ejecutivas como no-ejecutivas, lo cual aporta una valiosa experiencia a su posición como Presidente de la compañía. En particular, ha sido presidente no ejecutivo de Ashtead durante 12 años durante los cuales la compañía a líder de FTSE 100 hasta el año 2019, cuando dejó el puesto.</p> |
| <p>D. NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ</p> | <p>El Sr. Villén es ingeniero industrial por la Universidad Politécnica de Madrid, Master en Ingeniería Eléctrica por la Universidad de Florida (Fulbright scholar) y MBA por la Universidad de Columbia. Fue nombrado consejero delegado de Ferrovial Aeropuertos (2009-2012) y Director General Económico-Financiero de Ferrovial (1993-2009). Con anterioridad, fue consejero delegado de Midland Montagu Ventures, consejero delegado y VP Internacional de Smith Kline & French y ocupó diferentes puestos de responsabilidad en Abbott Laboratories y Corning Glass Works. Actualmente, desempeña el cargo de asesor externo de IFM Investors (fondo de infraestructuras de Australia), así como consejero en las compañías FCC Aqualia y ACR Grupo.</p> <p>El Sr. Villén fue nombrado teniendo en cuenta su alto nivel de experiencia en una variedad de roles en empresas españolas e internacionales, incluyendo su conocimiento financiero, que contribuye a aportar valor al Comité de Auditoría que en la actualidad preside.</p> |
| <p>D^a. MARIA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI</p> | <p>La señora Henríquez de Luna es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por ICADE en Madrid.</p> <p>En la actualidad es Presidenta y Managing Director en España y responsable de Iberia e Israel en GlaxoSmithKline en donde ha desarrollado su carrera en diversos mercados internacionales tanto en el área comercial como en la financiera. Previamente trabajó en Procter & Gamble en España, Suiza, Méjico y Perú en diferentes posiciones en la dirección financiera, incluyendo responsabilidades directas sobre el mercado latinoamericano durante 12 años. La señora Henríquez es consejera independiente de Melia Hotels International.</p> <p>La experiencia de la señora Henríquez de Luna en mercados internacionales, tanto en el ámbito comercial como en el financiero, en un mercado altamente regulado, hacen que su perfil sea relevante para el Consejo y para la Comisión de Auditoría de la que es miembro</p> |
| <p>D^a. MARIA JOSÉ ESTERUELAS AGUIRRE</p> | <p>La señora Esteruelas es Ingeniera Industrial Eléctrica por ICAI (Madrid). Tiene un Master de Dirección de Operaciones del Instituto de Empresa (Madrid) y un PDG del IESE (Madrid).</p> <p>Actualmente, la Sra. Esteruelas es Directora de Energía en Ferrovial Construcción, empresa en la que se incorpora en febrero de 2021. Ha desarrollado la</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>mayor parte de su carrera en Abengoa donde se incorporó en 1997, pasando por distintas sociedades y posiciones senior siendo miembro del Comité Ejecutivo y Directora General de América, a cargo de todas las filiales del continente. Anteriormente fue Directora de la vertical de Energía, y previamente Directora de Latinoamérica, de Concesiones y Operaciones.</p> <p>Desde julio 2014 hasta diciembre 2017 fue miembro del consejo de Atlántica Yield nominada por Abengoa.</p> <p>La experiencia de la señora Esteruelas en distintas posiciones en mercados internacionales, en particular en el sector de la energía, hacen que su perfil sea relevante para el Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a la Comisión ESG a las que pertenece.</p> |
| <p>D^a. ESSIMARI KAIRISTO</p> | <p>La señora Kairisto es licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Ciencias Aplicadas de Bielefeld (Alemania).</p> <p>Essimari Kairisto ha sido Directora Financiera y miembro del Consejo de Hochtief Solutions AG hasta 2016 y a posteriori ha venido desarrollando su perfil como Consultora Independiente. Desde 2015, es miembro del Órgano de Supervisión de la compañía privada de tecnología alemana Freudenberg SE, así como miembro del Comité de accionistas y miembro del Comité de Auditoría. Desde 2018, es Consejera Independiente y miembro del Comité de Auditoría y Riesgos de la compañía de generación y distribución de energía limpia Fortum Oyj, cotizada en la bolsa de Helsinki y, desde 2020, Presidente de su Comisión de Auditoría y Riesgos. Adicionalmente la Sra. Kairisto es miembro del Órgano de Supervisión y miembro del Comité de Auditoría de TenneT B.V., compañía propiedad del estado Holandés y líder del European electricity transmission System operator (TSO) que opera principalmente en Holanda y Alemania y, desde 2020, miembro de su Comité de Estrategia e Inversiones y Presidente de su Comisión de Auditoría. Asimismo, desde 2022 es Consejera independiente del Consejo de Iveco Group N.V., compañía cotizada en la Bolsa de Milán, y Presidenta de su Comité de Auditoría.</p> <p>Antes de incorporarse a Hochtief Solutions en 2013, Kairisto ocupó diversas posiciones directivas en áreas financieras y de dirección general en compañías como Sasol, RWE y Schlumberger.</p> <p>La Sra. Kairisto fue nombrada teniendo en cuenta su alto nivel de experiencia en una variedad de roles en empresas europeas, incluyendo sociedades cotizadas y en el sector de la energía, además de su conocimiento financiero, que contribuye a aportar valor al Comité de Auditoría del cual es miembro.</p> |
| <p>D^a. MARIE-FRANÇOISE DAMESIN</p> | <p>La señora Damesin es licenciada en Economía por la Universidad Paris Dauphine, tiene un MBA del ESSEC y completó con honores el Board Director Diploma del IMD Lausanne.</p> |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>Su trayectoria profesional se ha centrado en el sector de la automoción, ejerciendo roles y responsabilidades globales. Comenzó en la Compagnie Des Wagons-Lits & Du Tourisme y, en 1984, entró en Renault, donde ha desarrollado la mayor parte de su carrera ejerciendo diversos cargos de responsabilidad, entre ellos, miembro del equipo directivo de Renault en el Comité de América Latina, miembro del comité de RSC y miembro del Consejo de Administración de Renault España. También fue Vice President Human Resources and General Affairs para Europa en Nissan y, entre 2011 y 2018, ejerció como Executive Vice President Human Resources y miembro del Comité Ejecutivo de Renault. De forma concurrente fue miembro del equipo directivo de la Alianza Renault-Nissan-Mitsubishi.</p> <p>Fue elegida CHRO del Año en Francia en 2017, y fue Presidenta de la Asociación de Directores de Recursos Humanos de CAC 40.</p> <p>La señora Damesin actualmente es Consejera Independiente en el Consejo de Administración de varias empresas, entre ellas Urbanis, Energie Jeunes, además de consejera del Grupo Adelaide y Senior Advisor y Executive Coach de Boston Consulting Group.</p> <p>Es Chevalier de la Légion d'Honneur, la orden de mérito más alta de Francia</p> <p>La Sra. Damesin fue nombrada teniendo en cuenta su gran experiencia en el sector automovilístico, uno de los principales de Applus+, así como especialmente por su conocimiento y roles desempeñados en el ámbito de los Recursos Humanos dado que se prevé pase a ocupar la posición de presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> |
| <p>D. BRENDAN CONNOLLY</p> | <p>El señor Connolly tiene un grado en Business Economics y Sociology por la Universidad de Southampton y cuenta con experiencia profesional en el sector de inspección, ensayos y certificación.</p> <p>Su carrera arrancó en Schlumberger, donde trabajó durante 24 años desempeñando diversos cargos de responsabilidad tanto en negocio como en finanzas y en múltiples regiones, incluyendo Europa, Latinoamérica, EE UU, África, Asia y Oriente Próximo. Fue CEO de Atos Origin Reino Unido, América y Asia y también CEO de Moody International, que fue adquirida por el Grupo Intertek plc en 2011. En Intertek, fue nombrado Vice President de Oriente Próximo, Europa, Rusia y Europa del Este.</p> <p>Su carrera no ejecutiva empezó en Cape Plc, donde ejerció como presidente del Comité de Remuneraciones y miembro de los comités de Auditoría y Nombramientos. Actualmente es presidente no ejecutivo de Synthomer PLC, donde ejerce de Consejero Independiente senior, y consejero independiente de Sparrows Offshore Group Ltd, NES Global Talent, Victrex Plc y PEPCO GROUP NV.</p> |

| | |
|--|---|
| | El Sr. Connolly fue nombrado teniendo en cuenta su amplia experiencia en el sector TIC en el que la Sociedad opera, así como la variedad de roles ejecutivos desempeñados, con un profundo conocimiento del negocio que contribuye a aportar valor tanto al Consejo como en las Comisiones de las que es miembro (ESG y Nombramientos y Retribuciones respectivamente). |
|--|---|

| | |
|--|----|
| Número total de consejeros independientes | 7 |
| % total del consejo | 70 |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

Indique si algún consejero calificado como independiente percibe de la sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, o mantiene o ha mantenido, durante el último ejercicio, una relación de negocios con la sociedad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

N/A

En su caso, se incluirá una declaración motivada del consejo sobre las razones por las que considera que dicho consejero puede desempeñar sus funciones en calidad de consejero independiente.

| Nombre o denominación social del consejero | Descripción de la relación | Declaración motivada |
|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| | | |

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:

| Nombre o denominación social del consejero | Motivos | Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo | Perfil |
|---|----------------|--|---------------|
| | | | |

| | | | |
|-------------------------------|---|-----|---|
| D. ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ | El Sr. Mata fue nombrado consejero por primera vez el 29/11/2007, superando los 12 años como consejero. | N/A | El Sr. Mata López es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Ginebra y MBA por IESE, en Barcelona. El Sr. Mata posee una amplia experiencia en los sectores de energía y capitales. Ha sido Consejero adjunto al Presidente y Director Económico-Financiero de Unión Fenosa, S.A. (ahora Gas Natural SDG, S.A.), Presidente de Unión Fenosa Soluziona, S.A., miembro del consejo de administración de Compañía Española de Petróleos, S.A. y de Abertis Infraestructuras, S.A., donde también fue presidente del Comité de Auditoría. Asimismo, fue presidente del consejo asesor de Knight Frank, miembro del Consejo de Aguas Andinas y senior advisor en Matlin Patterson Global Advisers LLC. El Sr. Mata es en la actualidad presidente del consejo asesor de Quironsalud y senior adviser presidencia de KPMG España. El Sr. Mata ha obtenido una amplia experiencia en los sectores de energía y mercados de capital, así como en diferentes Comisiones de Auditoría, adquirida en los numerosos puestos que ha ocupado en empresas españolas de gran reputación. Esta experiencia junto con las numerosas relaciones que ha acumulado en los mercados españoles a lo largo de los años fueron clave en su elección como consejero de la Sociedad. |
|-------------------------------|---|-----|---|

| | |
|--|----|
| Número total de otros consejeros externos | 1 |
| % total del consejo | 10 |

| Observaciones |
|---|
| De conformidad con el artículo 529 duodecimos 4 i) del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital - sobre las categorías de consejeros y transcurridos 12 años consecutivos desde su nombramiento, don Ernesto Mata López dejó de ser considerado como consejero independiente |

Indique las variaciones que, en su caso, se hayan producido durante el periodo en la categoría de cada consejero:

| Nombre o denominación social del consejero | Fecha del cambio | Categoría anterior | Categoría actual |
|--|------------------|--------------------|------------------|
| | | | |
| | | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

C.1.4 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos 4 ejercicios, así como la categoría de tales consejeras:

| | Número de consejeras | | | | % sobre el total de consejeros de cada categoría | | | |
|-----------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|--|---------------|---------------|---------------|
| | Ejercicio t | Ejercicio t-1 | Ejercicio t-2 | Ejercicio t-3 | Ejercicio t | Ejercicio t-1 | Ejercicio t-2 | Ejercicio t-3 |
| Ejecutivas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dominicales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Independientes | 4 | 3 | 3 | 1 | 57,14 | 42,86 | 37,5 | 11,1 |
| Otras Externas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total: | 4 | 3 | 3 | 1 | 40 | 30 | 30 | 10 |

| Observaciones |
|---|
| La sociedad alcanzó, nuevamente con un año de antelación, los objetivos de representación de mujeres en el Consejo de Administración, en línea con lo explicitado en su Política de Selección de Consejeros y su compromiso en materia de diversidad y ESG. |

C.1.5 Indique si la sociedad cuenta con políticas de diversidad en relación con el consejo de administración de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, la discapacidad, o la formación y experiencia profesionales. Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la Ley de Auditoría de Cuentas, tendrán que informar, como mínimo, de la política que tengan establecida en relación con la diversidad de género.

Sí No Políticas parciales

En caso afirmativo, describa estas políticas de diversidad, sus objetivos, las medidas y la forma en que se ha aplicado y sus resultados en el ejercicio. También se deberán indicar las medidas concretas adoptadas por el consejo de administración y la comisión de nombramientos y retribuciones para conseguir una presencia equilibrada y diversa de consejeros.

En caso de que la sociedad no aplique una política de diversidad, explique las razones por las cuales no lo hace.

| |
|---|
| Descripción de las políticas, objetivos, medidas y forma en que se han aplicado, así como los resultados obtenidos |
|---|

El Consejo adaptó su Reglamento detallando mejor los aspectos de diversidad a tener en consideración en los procesos de selección y, en la actualidad, el art. 14.3 dispone *“El Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.”*

Asimismo, modificó su Política de selección de Consejeros (disponible en www.applus.com) en línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno CNMV de junio 2020.

En la actualidad, la Política recoge explícitamente lo siguiente *“La Política de selección de consejeros de Applus+ tiene por objetivo explicitar los principios por los que se regirá la selección de candidatos a consejeros de la Sociedad. Los procesos de selección de consejeros estarán guiados por el propósito de alcanzar un equilibrio adecuado en el Consejo de Administración en su conjunto y, en particular, el de promover el objetivo de que a finales del año 2022 el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del consejo de administración. El Consejo de Administración velará porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad tanto de género, edad, de experiencias como de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que puedan dificultar la selección de mujeres candidatas promoviendo el incremento de su presencia en vista a las mejores prácticas de gobierno corporativo, siempre en línea con el concreto análisis de las necesidades de la Sociedad que realice el Consejo de Administración. En particular, el Consejo se asegurará de que la Compañía adopta medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas para contribuir a la diversidad de género.”*

Ya en el año 2019, el Consejo incluyó en el texto de dicha política la mención expresa al objetivo de que el género menos representado tuviera un 30% de las posiciones del consejo en 2020. En coherencia con todo lo anterior, y sobre la base de las necesidades identificadas por el Consejo de Administración, una mujer fue nombrada Consejera en 2016 y dos en 2019. Por tanto, alcanzado el objetivo recomendado un año antes. En efecto, en el proceso de selección puesto en marcha tras las dos vacantes surgidas durante del ejercicio 2018, se priorizaron los perfiles de mujeres en aras a alcanzar el objetivo de su representación.

Es importante destacar, en cuanto a los resultados obtenidos, que el objetivo propuesto para el año 2022 se ha cumplido anticipadamente, ya que, desde noviembre de 2021, el número de mujeres que componen el Consejo de Administración equivale al 40% del total de miembros del consejo de administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración velan por promover y garantizar la diversidad en sentido amplio entre sus miembros

(incluyendo factores tales como el género, la edad, la experiencia, habilidades, geografía), para continuar liderando la estrategia de la Compañía y atendiendo las expectativas de sus stakeholders. Mencionar por último que la actual composición del consejo y su diversidad es un punto valorado muy positivamente tanto por los consejeros en las evaluaciones anuales (quienes resaltan la riqueza que ello aporta a los debates y tomas de decisiones), como por los inversores institucionales y proxy advisors en el marco de las reuniones sobre gobierno corporativo que la Sociedad celebra. En relación con las vacantes que puedan producirse en el futuro, la Sociedad actuará con idéntica ecuanimidad y velando porque nada impida o dificulte incrementar la representación de las mujeres en el Consejo.

La propuesta de Política de Remuneración incluirá un objetivo de diversidad de género tanto en la retribución variable anual y en la retribución variable a medio plazo (LTI).

C.1.6 Explique las medidas que, en su caso, hubiese convenido la comisión de nombramientos para que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, y que la compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales

candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado y que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Indique también si entre estas medidas está la de fomentar que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas:

| Explicación de las medidas |
|--|
| <p>De nuevo, es importante resaltar el resultado de la aplicación práctica de las medidas y de la Política de selección ya que, a través de los recientes procesos de selección de consejeros, se incrementado el número de mujeres consejeras, situándolo en el 40%.</p> <p>En todo caso, tal y como se ha descrito en el apartado anterior, la Política de Selección de consejeros hace expresa referencia a este aspecto: <i>“En particular, el Consejo se asegurará de que la Compañía adopta medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas para contribuir a la diversidad de género”</i>. Con ello, se viene a reflejar algo que la Sociedad ya ejercía en la práctica y, de hecho, la Compañía aprobó con anterioridad una serie de políticas aplicables a todo el grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código Ético: articula un marco que busca ir más allá del simple cumplimiento de la ley. Establece un conjunto de principios generales para guiar la integridad y la profesionalidad en nuestra toma de decisiones. - Política ESG: Esta política se refiere al marco y desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa dentro del grupo Applus+ - Política de Diversidad e Igualdad y en la que se establece como principio rector el velar para que su plantilla crezca y se mantenga en diversidad de género, diversidad generacional y en capacidades diferentes porque Applus+ pone en valor las diferencias. Asimismo, se establece que la empresa desarrollará procedimientos e implementará los programas formativos apropiados para la consecución de estos principios y que se revisará y actualizará, en su caso, la Política de Diversidad e Igualdad, para ajustarla a los cambios que experimente el grupo velando en todo momento por su efectiva ejecución. - Política Global Antidiscriminación: Esta política comunica el compromiso de Applus + en la promoción de la igualdad dentro de la Compañía para expresar su deseo de eliminar cualquier tipo de discriminación, así como su compromiso de promover buenas relaciones entre todos los miembros del personal. - Seguimiento periódico por parte de la CNR de la estrategia y acciones de recursos humanos para avanzar en estos objetivos, así como realizar seguimiento de los indicadores asociados (brecha salarial, % de puestos ocupados por género, etc.) al menos una vez al año. |

Cuando a pesar de las medidas que, en su caso, se hayan adoptado, sea escaso o nulo el número de consejeras o altas directivas, explique los motivos que lo justifiquen:

| Explicación de los motivos |
|-----------------------------------|
|-----------------------------------|

C.1.7 Explique las conclusiones de la comisión de nombramientos sobre la verificación del cumplimiento de la política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración.

La comisión de nombramientos y retribuciones considera que la Política de selección de Consejeros vino a formalizar la práctica seguida por la Sociedad y es coherente con la relevancia que el buen gobierno corporativo, como uno de los ejes de la Política de ESG, tiene para la Sociedad. Asimismo, considera que el cumplimiento de la Política de Selección ha contribuido sin duda a la adecuada y diversa composición del consejo de administración.

En este sentido, los diversos procesos de selección de Consejeros llevados a cabo en el ejercicio 2021 han contribuido a aumentar la diversidad en la composición del Consejo en un sentido amplio: género, edad, aptitudes y experiencia. Dicha selección se ha desarrollado contando con la ayuda de asesores externos independientes, tras una previa definición de las aptitudes necesarias por el Consejo y especialmente en cuanto a las últimas vacantes, poniendo el foco en la experiencia en el sector TIC y en el área de recursos humanos.

Además, como se ha descrito en los apartados C.1. 5 y 6 anteriores, los más recientes procesos de selección permitieron la incorporación de tres mujeres al Consejo de administración, y una última incorporación en el ejercicio 2021, lo cual representa actualmente un 40% y el cumplimiento anticipado del objetivo establecido en su momento en la Política.

C.1.8 Explique, en su caso, las razones por las cuales se han nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial es inferior al 3% del capital:

| Nombre o denominación social del accionista | Justificación |
|---|---------------|
| N/A | |

Indique si no se han atendido peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial es igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales. En su caso, explique las razones por las que no se hayan atendido:

Sí No

| Nombre o denominación social del accionista | Explicación |
|---|-------------|
| | |

C.1.9 Indique, en el caso de que existan, los poderes y las facultades delegadas por el consejo de administración, incluyendo los relativos a la posibilidad de emitir o recomprar acciones, en consejeros o en comisiones del consejo:

| Nombre o denominación social del consejero o comisión | Breve descripción |
|--|--------------------------|
| N/A | |

C.1.10 Identifique, en su caso, a los miembros del consejo que asuman cargos de administradores, representantes de administradores o directivos en otras sociedades que formen parte del grupo de la sociedad cotizada:

| Nombre o denominación social del consejero | Denominación social de la entidad del grupo | Cargo | ¿Tiene funciones ejecutivas? |
|---|--|---|-------------------------------------|
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | APPLUS TECHNOLOGIES, INC. | Presidente del Consejo | No |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | LIBERTYTOWN USA FINCO, INC | Presidente del Consejo | No |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | LIBERTYTOWN USA 1, INC. | Presidente del Consejo | No |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | IDIADA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY, S.A. | Representante de Consejero | No |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | LGAI TECHNOLOGICAL CENTER, S.A. | Representante de Consejeros | No |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | APPLUS SERVICIOS TECNOLÓGICOS, S.L.U. | Representante de Administrador Único | Si |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | INVERSIONES FINISTERRE, SL | Representante de Presidente | Sí |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | SUPERVISIÓN Y CONTROL, S.A.U | Representante de Administrador Único | Si |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | RITEVE SYC, S.A | Presidente de la Junta Directiva | Si |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | INVERSONES Y CERTIFICACIONES INTEGRALES, S.A | Presidente de la Junta Directiva | Si |

| | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|---|----|
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | INSPECCIONES Y AVALUOS, SYC, S.A | Presidente de la Junta Directiva | Si |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | APPLUS ITEUVE GALICIA, S.L.U | Representante de Administrador Único | Si |
| DON FERNANDO BASABE ARMIJO | CRPPLUS SERVICES, SOCIEDAD ANÓNIMA | Presidente de la Junta Directiva | Si |
| DON JOAN AMIGÓ CASAS | LIBERTYTOWN USA FINCO, INC | Consejero | Si |
| DON JOAN AMIGÓ CASAS | LIBERTYTOWN USA 1, INC. | Consejero | Si |
| DON JOAN AMIGÓ CASAS | RINGAL INVEST, S.L.U | Representante de Administrador Único | Si |
| DON JOAN AMIGÓ CASAS | INVERSIONES FINISTERRE, S.L. | Representante de Consejero | No |
| DON JOAN AMIGÓ CASAS | LGAI TECHNOLOGICAL CENTER, S.A. | Representante de Consejero | No |
| DON JOAN AMIGÓ CASAS | IDIADA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY, S.A. | Representante de Consejero | No |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| |

C.1.11 Detalle los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad en otras entidades, se traten o no de sociedades cotizadas:

| Identificación del consejero o representante | Denominación social de la entidad, cotizada o no | Cargo |
|---|---|--|
| DON CHRISTOPHER COLE | WSP GLOBAL, INC | PRESIDENTE NO EJECUTIVO |
| DON CHRISTOPHER COLE | TRACSYS, PLC | PRESIDENTE NO EJECUTIVO |
| DOÑA ESSIMARI KAIRISTO | FORTUM OYJ | CONSEJERO INDEPENDIENTE Y PRESIDENTA DEL COMITÉ DE AUDITORÍA |
| DOÑA ESSIMARI KAIRISTO | FREUDENBERG | MIEMBRO DEL ÓRGANO DE SUPERVISIÓN Y MIEMBRO DE SU |

| | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|---|
| | | COMITÉ DE AUDITORIA |
| DOÑA ESSIMARI KAIRISTO | IVECO GROUP N.V. | CONSEJERA INDEPENDIENTE Y PRESIDENTA DEL COMITÉ DE AUDITORÍA |
| DOÑA ESSIMARI KAIRISTO | TENNET | MIEMBRO DEL SUPERVISORY BOARD, MIEMBRO DEL COMITÉ DE ESTRATEGIA DE INVERSIONES Y PRESIDENTA DEL COMITÉ DE AUDITORIA |
| DOÑA MARIA CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA | GLAXOSMITHKLINE | PRESIDENTA Y MANAGING DIRECTOR ESPAÑA Y RESPONSABLE DEL CLUSTER IBERIA E ISRAEL |
| DOÑA MARIA CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA | HOTELES MELIA INTERNATIONAL, S.A. | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DON NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ | FCC AQUALIA, S.A. | CONSEJERO |
| DON NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ | ACR GRUPO, S.A. | CONSEJERO |
| DOÑA MARIE-FRANÇOISE DAMESIN | URBANIS | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DOÑA MARIE-FRANÇOISE DAMESIN | ENERGIE JEUNES | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | SPARROWS OFFSHORE GROUP LTD | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | NES GLOBAL TALENT | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | VICTREX PLC | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | PEPCO GROUP NV. | CONSEJERO INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | SYNTHOMER PLC | CONSEJERO INDEPENDIENTE SENIOR |

| Observaciones |
|---|
| Nótese que la CNR verifica la dedicación de cada consejero y que, en particular, el presidente del consejo ha venido disminuyendo las posiciones ocupadas en otras sociedades, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo así como las concretas expectativas de los inversores institucionales y proxy advisors. |

Indique, en su caso, las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros, cualquiera que sea su naturaleza, distinta de las señaladas en el cuadro anterior.

| Identificación del consejero o representante | Demás actividades retribuidas |
|---|--------------------------------------|
| | |

| Observaciones |
|----------------------|
| |

C.1.12 Indique y, en su caso explique, si la sociedad ha establecido reglas sobre el número máximo de consejos de sociedades de los que puedan formar parte sus consejeros, identificando, en su caso, dónde se regula:

Sí No

| Explicación de las reglas e identificación del documento donde se regula |
|---|
| |

C.1.13 Indique los importes de los conceptos relativos a la remuneración global del consejo de administración siguientes:

| | |
|--|-------|
| Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros) | 2.801 |
| Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados(miles de euros) | 250 |
| Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados(miles de euros) | |

| | |
|---|--|
| Importe de los fondos acumulados por los consejeros antiguos por sistemas de ahorro a largo plazo (miles de euros) | |
|---|--|

| Observaciones |
|---|
| <p>La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte en RSU's (Restricted Stock Units). La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos está compuesta de una parte en efectivo y el resto en RSU's canjeables por acciones 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 tercero. Puede consultarse el detalle en las cuentas anuales.</p> <p>Los planes vigentes al cierre del ejercicio por las RSU's otorgadas en los ejercicios anteriores puede consultarse en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.</p> <p>Incentivo a largo plazo ("ILP"): de acuerdo con la política de remuneraciones vigente, los Consejeros Ejecutivos recibirán anualmente PSUs (Performance Stock Units) convertibles en acciones de la Sociedad que se realizarán en un plazo de tres años desde el día de su concesión. El detalle de los planes de PSU's vigentes puede consultarse en el Informe Anual de Remuneraciones.</p> |

C.1.14 Identifique a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos, e indique la remuneración total devengada a su favor durante el ejercicio:

| Nombre o denominación social | Cargo/s |
|-------------------------------------|---|
| BASCHWITZ GARCÍA, CRISTINA | Corporate Development |
| PEREZ FERNANDEZ, JOSE DELFIN | Human Resources, Marketing & Communications |
| ARGILES MALONDA, EVA | Legal |
| FARRAN . JOSEP MARIA | Idiada Division |
| RETES AGUADO, AITOR | Automotive Division |
| BRUFAU REDONDO, JORDI | Laboratories Division |
| LOPEZ SERRANO, JAVIER | Energy & Industry Division |
| MARTÍNEZ DOPICO, FRANCISCO | Energy & Industry Division (Latin America) |
| MAYOR BALVIS, JULIAN | Energy & Industry Division (Mediterranean) |
| DAWES, BRIAN | Energy & Industry Division (Middle East & Africa) |
| CARR, JOHN | Energy & Industry Division (Oil & Gas, USA) |
| HEATH, DONALD | Energy & Industry Division (Aerospace, North America) |
| GRANT, JAMES | Energy & Industry Division (Canada) |
| WATERS, CAMERON | Energy & Industry Division (Asia Pacific) |
| VAN DER PUT, DIRK | Energy & Industry Division (Northern Europe) |

| | |
|-----------------------------|---|
| DIAZ ORPINELL, ANNA | Compliance |
| SANFELIU RIBOT, M.TERESA | Internal Quality, H&S and Innovation (HSQE) |
| SWIFT, ASTON GEORGE WILLIAM | Investor Relations |
| RIBAS AGUILERA, ALEIX | Internal Audit |

| | |
|--|--------|
| Número de mujeres en la alta dirección | 4 |
| Porcentaje sobre el total de miembros de la alta dirección | 22,22% |

| | |
|--|-------|
| Remuneración total alta dirección (en miles de euros) | 6.094 |
|--|-------|

| Observaciones |
|--|
| <p>Se considera Alta Dirección a aquellos directivos que forman parte del Group Management, es decir, Comité de Dirección que incluye a los directores regionales de la División Energy & Industry del Grupo. A efectos de la información relativa a remuneraciones se incluye también al auditor interno, de acuerdo con la definición contenida en la normativa contable vigente y particularmente en el "Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas" publicado por la CNMV con fecha 16 de mayo de 2006.</p> <p>La retribución fija de determinados miembros de la Dirección incluye una parte en RSU's (<i>Restricted Stock Units</i>) que serán canjeables por acciones en el tercer aniversario de la fecha de concesión, tal como se detalla en las cuentas anuales de la sociedad.</p> <p>La retribución variable de algunos miembros de la Dirección está compuesta de una parte en efectivo y otra parte en RSU's canjeables por acciones 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 tercero, tal como se detalla en las cuentas anuales de la sociedad.</p> <p>Retribución Plurianual e Incentivo a Largo Plazo en PSUS: de acuerdo con la política de remuneraciones vigente, algunos miembros de la Dirección del Grupo reciben anualmente PSUs (Performance Stock Units) convertibles en acciones de la Sociedad Dominante a percibir en un plazo de tres años desde el día de su concesión.</p> |

C.1.15 Indique si se ha producido durante el ejercicio alguna modificación en el reglamento del consejo:

Sí No

| Descripción modificaciones |
|--|
| En febrero 2021, se aprobó modificar el Reglamento del Consejo para permitir la celebración de reuniones en forma exclusivamente telemática. |

C.1.16 Indique los procedimientos de selección, nombramiento, reelección y remoción de los consejeros. Detalle los órganos competentes, los trámites a seguir y los criterios a emplear en cada uno de los procedimientos.

Selección: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”) tiene atribuida la función de, entre otras, (i) evaluar las competencias conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo y definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido y de (ii) velar que al proveerse nuevas vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras y para que la compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado (artículo 39° 3 a) vi y x del Reglamento del Consejo).

Nombramiento: La competencia para el nombramiento de los miembros del Consejo corresponde exclusivamente a la Junta General, sin perjuicio de la posibilidad de realizar nombramientos por el procedimiento de cooptación de conformidad con lo previsto en la Ley (artículo 23 estatutos sociales). Para ser nombrado Consejero no se requerirá la condición de accionista. No podrán ser Consejeros los que estén incurso, por causa de incapacidad o de incompatibilidad, en cualquiera de las prohibiciones establecidas por la legislación vigente.

Las propuestas de nombramiento de Consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General y las decisiones de nombramiento que adopte dicho órgano en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas, deberá realizarse previo informe de la CNR, en el caso de los Consejeros ejecutivos y dominicales, y previa propuesta de la CNR, en el caso de los Consejeros independientes (asimismo, artículo 39.3 del Reglamento del Consejo).

En todos los procesos de incorporación externa de Consejeros realizados hasta la fecha la CNR se ha apoyado en una firma de búsqueda de directivos/consejeros de reconocido prestigio profesional, siendo los candidatos siempre seleccionados en base a los candidatos presentados por esta.

Duración del cargo (artículo 23°.3 de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración): La duración del cargo será de cuatro (4) años, a contar desde la fecha de la aceptación, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Reelección (artículo 16° del Reglamento del Consejo): Previamente a cualquier reelección de Consejeros que se someta a la Junta General, la CNR deberá emitir un informe en el que se evaluarán la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los Consejeros propuestos durante el mandato precedente.

Evaluación (artículo 36° del Reglamento del Consejo): *“El Consejo dedicará la primera de sus sesiones anuales a evaluar su propio funcionamiento durante el ejercicio anterior, valorando la calidad de sus trabajos, evaluando la eficacia de sus reglas y, en su caso, corrigiendo aquellos aspectos que se hayan revelado poco funcionales. Además, el Consejo evaluará tanto el desempeño de sus funciones por el Presidente del Consejo y por el primer ejecutivo de la Sociedad, partiendo del informe que le eleve la CNR, como el funcionamiento de las Comisiones del Consejo, partiendo del informe que éstas últimas le eleven.”*

Durante el ejercicio 2021 se ha realizado una evaluación externa del Consejo de Administración por Spencer Stuart, la misma ha incluido un cuestionario confidencial dirigido a cada uno de los Consejeros, así como el desarrollo de entrevistas telefónicas o reuniones presenciales específicas con cada uno de los consejeros, reportándose el resultado de dicho proceso a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que le ha dedicado una sesión extraordinaria en el mes de enero, previamente a compartirlo a continuación con la totalidad del Consejo. En la primera sesión del Consejo de Administración de 2022, el orden del día

incluye la presentación del Informe de la Evaluación por los externos, así como el análisis del mismo por el Consejo en pleno. Adicionalmente, se ha realizado una evaluación del presidente y del consejero director general, respectivamente lideradas por la Sra. Damesin (en su condición de futura presidenta de CNR) y por el Sr. Cole como presidente del Consejo.

Cese (artículo 17º del Reglamento del Consejo): Los Consejeros cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el periodo para el que fueron nombrados y cuando lo decida la Junta General en uso de las atribuciones que tiene conferidas legal y estatutariamente, sin que sea necesario a tales efectos que conste en el orden del día de la Junta General. El Consejo no propondrá el cese de ningún Consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concorra justa causa, apreciada por el Consejo previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el Consejero hubiera incumplido los deberes inherentes a su cargo o incurrido en algunas de las circunstancias que hubieran impedido su nombramiento como Consejero independiente, de acuerdo con la normativa vigente.

C.1.17 Explique en qué medida la evaluación anual del consejo ha dado lugar a cambios importantes en su organización interna y sobre los procedimientos aplicables a sus actividades:

| Descripción modificaciones |
|---|
| La evaluación realizada sobre el año anterior no produjo cambios sustanciales en la organización interna del Consejo. Sin embargo, el Consejo sí indicó el mayor foco en riesgos y oportunidades para la sociedad, tales como la como Ciberseguridad y ESG, así como la consideración de realizar la siguiente evaluación por un tercero independiente. Cabe señalar que, todo ello se ha visto cumplido durante el ejercicio 2021. |

Describa el proceso de evaluación y las áreas evaluadas que ha realizado el consejo de administración auxiliado, en su caso, por un consultor externo, respecto del funcionamiento y la composición del consejo y de sus comisiones y cualquier otra área o aspecto que haya sido objeto de evaluación.

| Descripción proceso de evaluación y áreas evaluadas |
|---|
| La evaluación ha sido coordinada por el Presidente del Consejo y actual presidente de la CNR, contratándose por primera vez a una firma externa de reconocido prestigio (Spencer Stuart). El proceso consistió en la cumplimentación por cada uno de los Consejeros de un cuestionario online, seguido de entrevistas individualizadas y confidenciales con cada uno de los Consejeros. |
| Tras recibirse a principios de 2022 el Informe emitido por el consultor, se ha remitido a la CNR, la cual ha celebrado una sesión extraordinaria en enero de 2022 para analizarlo. |
| Dicho informe se debatirá durante la primera sesión del Consejo, es decir en febrero de 2022 y las puntuales medidas de mejora que en su caso se acuerden seguirán siendo abordadas en futuras sesiones, según proceda. |
| Dado que dicho Informe no ha sido debatido por el Consejo a fecha actual, no es posible determinar las acciones que de ello se deriven. Sin embargo, se pueden reseñar los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> - Una valoración muy positiva de las dinámicas del consejo |

- Tras dos ejercicios bajo los efectos de la Covid 19 y la consiguiente necesidad de reducir viajes y reuniones presenciales, los consejeros desean vivamente potenciar su conocimiento del negocio de la Sociedad, y celebrar sesiones que incluyan visitas de negocio.
- Igualmente, tras la presentación del Plan estratégico por la sociedad en noviembre de 2021, los consejeros manifiestan su voluntad de dedicar sesiones focalizadas en el seguimiento del mismo
- Las áreas como ESG, digitalización y ciberseguridad deben continuar en la agenda y las de sucesión y remuneraciones tener un foco mayor.

C.1.18 Desglose, en aquellos ejercicios en los que la evaluación haya sido auxiliada por un consultor externo, las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo.

En el ejercicio 2021, la firma Spencer Stuart NO ha prestado otros servicios al grupo.

C.1.19 Indique los supuestos en los que están obligados a dimitir los consejeros.

Según lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento del Consejo de Administración, "Los Consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes casos:

- a) cuando cesen en los puestos, cargos o funciones a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejeros Ejecutivos;
- b) si se trata de Consejeros Dominicales, cuando el accionista cuyos intereses representen transmita íntegramente su participación accionarial, o que lo hagan en el número que corresponda en el supuesto de que dicho accionista rebaje su participación accionarial en la Sociedad;
- c) cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos;

- d) *si por haber infringido sus obligaciones como Consejeros resultaren gravemente amonestados por el Consejo de Administración, previa propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;*
o
- e) *cuando su permanencia en el Consejo de Administración pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.*

Y en el artículo 17.4 se establece que: *“Cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un Consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, deberá explicar de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del Consejo de Administración. Sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la Sociedad deberá publicar a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el Consejero.”*

C.1.20 ¿Se exigen mayorías reforzadas, distintas de las legales, en algún tipo de decisión?:

Sí No

En su caso, describa las diferencias.

| Descripción de las diferencias |
|--------------------------------|
| |

C.1.21 Explique si existen requisitos específicos, distintos de los relativos a los consejeros, para ser nombrado presidente del consejo de administración.

Sí No

| Descripción de los requisitos |
|-------------------------------|
| |

C.1.22 Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen algún límite a la edad de los consejeros:

Sí No

| | Edad límite |
|---------------------------|-------------|
| Presidente | |
| Consejero delegado | |
| Consejero | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

C.1.23 Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen un mandato limitado u otros requisitos más estrictos adicionales a los previstos legalmente para los consejeros independientes, distinto al establecido en la normativa:

Sí No

| | |
|--|--|
| Requisitos adicionales y/o número máximo de ejercicios de mandato | |
|--|--|

C.1.24 Indique si los estatutos o el reglamento del consejo de administración establecen normas específicas para la delegación del voto en el consejo de administración en favor de otros consejeros, la forma de hacerlo y, en particular, el número máximo de delegaciones que puede tener un consejero, así como si se ha establecido alguna limitación en cuanto a las categorías en que es posible delegar, más allá de las limitaciones impuestas por la legislación. En su caso, detalle dichas normas brevemente.

El artículo 27° 2 de los Estatutos Sociales establece que los Consejeros deberán asistir personalmente a las reuniones que se celebren. En caso de no poder asistir, el Consejero sólo podrá hacerse representar en las reuniones del Consejo de Administración por otro Consejero. Los Consejeros no Ejecutivos sólo podrán hacerse representar por otro Consejero no Ejecutivo. En todo caso, tal representación se conferirá por carta dirigida al Presidente o por otros medios que establezca el Reglamento del Consejo.

El artículo 18° del Reglamento del Consejo de Administración establece las obligaciones que deberán cumplir los Consejeros mientras ostenten tal cargo. Concretamente el artículo 18.2 (a), establece la obligación de asistencia de los Consejeros a las reuniones de los órganos de que forme parte y participar activamente en las deliberaciones a fin de que su criterio contribuya efectivamente en la toma de decisiones. Asimismo, en el mencionado artículo también se establece que en el caso indispensable en que alguno de los Consejeros, no pueda asistir a las sesiones a las que haya sido convocado, deberá instruir al Consejero al que, en su caso, haya conferido su representación.

De acuerdo con el artículo 35° 7 del Reglamento del Consejo de Administración el Presidente decidirá, en caso de duda, sobre la validez de las representaciones conferidas por Consejeros que no asistan a la sesión. Dichas representaciones podrán otorgarse por carta o por cualquier otro medio escrito que, a juicio del Presidente, asegure la certeza de la representación.

C.1.25 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio. Asimismo, señale, en su caso, las veces que se ha reunido el consejo sin la asistencia de su presidente. En el cómputo se considerarán asistencias las representaciones realizadas con instrucciones específicas.

| | |
|---|----|
| Número de reuniones del consejo | 13 |
| Número de reuniones del consejo sin la asistencia del presidente | 0 |

| Observaciones |
|---|
| Debido a las limitaciones de desplazamiento acaecidas durante el ejercicio 2021, la mayor parte de las reuniones se produjeron mediante videoconferencia. |

Indíquese el número de reuniones mantenidas por el consejero coordinador con el resto de consejeros, sin asistencia ni representación de ningún consejero ejecutivo:

| | |
|----------------------------|-----|
| Número de reuniones | N/A |
|----------------------------|-----|

| Observaciones |
|----------------------|
| |

Indique el número de reuniones que han mantenido en el ejercicio las distintas comisiones del consejo:

| | |
|---|-----|
| Número de reuniones de la comisión ejecutiva | N/A |
| Número de reuniones de la comisión de auditoría | 4 |
| Número de reuniones de la comisión de nombramientos y retribuciones | 7 |
| Número de reuniones de la comisión de nombramientos | N/A |
| Número de reuniones de la comisión de retribuciones | N/A |
| Número de reuniones de la comisión de responsabilidad social corporativa | 6 |

| Observaciones |
|----------------------|
| |

C.1.26 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio y los datos sobre asistencia de sus miembros:

| | |
|--|--------|
| Número de reuniones con la asistencia presencial de al menos el 80% de los consejeros | 12 |
| % de asistencia presencial sobre el total de votos durante el ejercicio | 99,17% |
| Número de reuniones con la asistencia presencial, o representaciones realizadas con instrucciones específicas, de todos los consejeros | 12 |
| % de votos emitidos con asistencia presencial y representaciones realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio | 99,17% |

| Observaciones |
|----------------------|
| |

Como ya se ha indicado en el punto C.1.25, debido a las limitaciones de desplazamiento acaecidas durante el ejercicio 2021, se produjeron 3 reuniones con asistencia física y las restantes 10 reuniones se realizaron mediante videoconferencia.

De otro lado, uno de los consejeros no pudo asistir por razones sobrevenidas a una reunión extraordinaria del Consejo y no le fue posible otorgar su representación, lo que explica la razón por la que los % anteriores no alcanzan el 100%

C.1.27 Indique si están previamente certificadas las cuentas anuales individuales y consolidadas que se presentan al consejo para su formulación:

Si No

Identifique, en su caso, a la/s persona/s que ha/han certificado las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, para su formulación por el consejo:

| Nombre | Cargo |
|--------|-------|
| | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

C.1.28 Explique, si los hubiera, los mecanismos establecidos por el consejo de administración para que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable.

El Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 10.1 establece: *“El Consejo de Administración formulará las cuentas anuales y el informe de gestión, tanto individuales como consolidados, de manera que muestren la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad, conforme a lo previsto en la Ley, habiendo recibido previamente el informe de la Comisión de Auditoría.”*

En virtud del artículo 38º del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Auditoría, entre otras funciones, supervisar y evalúa el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera preceptiva, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.

Asimismo, la Política de comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa y de comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales y asesores de voto establece que *“Es competencia del Consejo de Administración la gestión y supervisión al más alto nivel de la información proporcionada a los accionistas, a los inversores institucionales y a los mercados en general, tutelando, protegiendo y facilitando el ejercicio de sus derechos e intereses en el marco de la defensa del interés social y de conformidad con la normativa aplicable y el buen gobierno corporativo. De conformidad con la normativa aplicable y con el Reglamento del Consejo de Administración,*

corresponde a éste la aprobación de la información que, por su condición de cotizada, la Sociedad deba hacer pública puntual o periódicamente, así como cualquier información que se ponga a disposición de los mercados.”

C.1.29 ¿El secretario del consejo tiene la condición de consejero?

Sí No

Si el secretario no tiene la condición de consejero complete el siguiente cuadro:

| Nombre o denominación social del secretario | Representante |
|---|---------------|
| D. VICENTE CONDE VIÑUELAS | N/A |

C.1.30 Indique los mecanismos concretos establecidos por la sociedad para preservar la independencia de los auditores externos, así como, si los hubiera, los mecanismos para preservar la independencia de los analistas financieros, de los bancos de inversión y de las agencias de calificación, incluyendo cómo se han implementado en la práctica las previsiones legales.

El artículo 38º 7 (c) (iii) del Reglamento del Consejo de Administración establece que la Comisión de Auditoría, en relación con el auditor externo, deberá “asegurar su independencia y, a tal efecto, la Sociedad:

- Comunicará como hecho relevante a la CNMV el cambio de auditor y lo acompañará de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido. Y
- Se asegurará de que la Sociedad y el auditor respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor, las normas referidas a la obligación de rotación del auditor firmante del informe de auditoría y, en general, las demás disposiciones establecidas para asegurar la independencia de los auditores.
- La Comisión de Auditoría deberá emitir un informe todos los años en el que expresará su opinión sobre la independencia de los auditores. Este informe deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la prestación de servicios adicionales por parte de los auditores a la Sociedad o a cualquier entidad vinculada a ella de manera directa o indirecta.
- A estos efectos, la Comisión de Auditoría deberá recibir una confirmación escrita de los auditores de su independencia frente a la Sociedad y frente a las entidades vinculadas, directa o indirectamente, a la Sociedad así como la información sobre los servicios adicionales de cualquier clase que hayan prestado a la Sociedad o a cualquier entidad vinculada, directa o indirectamente, a la Sociedad.
- En caso de renuncia del auditor externo, examinará las circunstancias que la hubieran motivado.”

Es relevante señalar asimismo que el socio responsable de la firma de auditoría ha variado en dos ocasiones, así como parte del equipo de soporte. Igualmente, la Comisión de Auditoría vela especialmente por la independencia y por tanto el peso relativo de los servicios distintos a los de auditoría que la firma auditora pueda percibir. Asimismo, la Sociedad emite con ocasión de su Junta General el informe preceptivo sobre la independencia de los auditores.

| |
|--|
| |
|--|

C.1.31 Indique si durante el ejercicio la Sociedad ha cambiado de auditor externo. En su caso identifique al auditor entrante y saliente:

Sí No

En el caso de que hubieran existido desacuerdos con el auditor saliente, explique el contenido de los mismos:

Sí No

| Explicación de los desacuerdos |
|--------------------------------|
| |

C.1.32 Indique si la firma de auditoría realiza otros trabajos para la sociedad y/o su grupo distintos de los de auditoría y en ese caso declare el importe de los honorarios recibidos por dichos trabajos y el porcentaje que el importe anterior supone sobre los honorarios facturados por trabajos de auditoría a la sociedad y/o su grupo:

Sí No

| | Sociedad | Sociedades del Grupo | Total |
|--|----------|----------------------|-------|
| Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros) | 0 | 181 | 181 |
| Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe trabajos de auditoría (en %) | 0 | 8,09 | 8,09 |

| Observaciones |
|---------------|
| |

C.1.33 Indique si el informe de auditoría de las cuentas anuales del ejercicio anterior presenta salvedades. En su caso, indique las razones dadas a los accionistas en la Junta General por el presidente de la comisión de auditoría para explicar el contenido y alcance de dichas salvedades.

Sí No

C.1.34 Indique el número de ejercicios que la firma actual de auditoría lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de las cuentas anuales individuales y/o consolidadas de la sociedad. Asimismo, indique el porcentaje que representa el número de ejercicios auditados por la actual

firma de auditoría sobre el número total de ejercicios en los que las cuentas anuales han sido auditadas:

| | Individuales | Consolidadas |
|---|--------------|--------------|
| Número de ejercicios ininterrumpidos | 15 | 15 |

| | Individuales | Consolidadas |
|--|--------------|--------------|
| Nº de ejercicios auditados por la firma actual de auditoría / Nº de ejercicios que la sociedad o su grupo han sido auditados (en %) | 100 | 100 |

C.1.35 Indique y, en su caso detalle, si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente:

Sí No

| Detalle el procedimiento |
|---|
| <p>El artículo 30º.3 del Reglamento del Consejo de Administración establece que <i>“El Presidente del Consejo de Administración, como responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración, deberá asegurarse de que los Consejeros reciban con carácter previo información suficiente; (...)”</i>. En la práctica, ello se traduce en la disponibilidad de la información necesaria para la sesión en el momento de la convocatoria y en ocasiones anterior, en virtud de la densidad o complejidad de la misma, con la antelación suficiente.</p> <p>Asimismo, el Consejo de administración utiliza una intranet o Portal del Consejo para, entre otros, poder contar con dicha información de forma telemática y confidencial, así como reforzar la accesibilidad previa necesaria.</p> <p>Adicionalmente, el artículo 23º del Reglamento del Consejo de Administración establece la posibilidad de todo Consejero de solicitar información adicional y el procedimiento para gestionar las eventuales solicitudes.</p> |

C.1.36 Indique y, en su caso detalle, si la sociedad ha establecido reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad que puedan perjudicar al crédito y reputación de ésta:

Sí No

| Explique las reglas |
|--|
| <p>El artículo 17º 3 del Reglamento del Consejo de Administración establece que: <i>Los Consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes casos: (...)</i></p> <p>c) <i>cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos;</i></p> |

- d) *si por haber infringido sus obligaciones como Consejeros resultaren gravemente amonestados por el Consejo de Administración, previa propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; o*
- e) *cuando su permanencia en el Consejo de Administración pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.*

Y de conformidad con el artículo 17.4: *“Cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un Consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, deberá explicar de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del Consejo de Administración. Sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la Sociedad deberá publicar a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el Consejero.”*

C.1.37 Indique, salvo que hayan concurrido circunstancias especiales de las que se haya dejado constancia en acta, si el consejo ha sido informado o ha conocido de otro modo alguna situación que afecte a un consejero, relacionada o no con su actuación en la propia sociedad, que pueda perjudicar al crédito y reputación de ésta:

Sí No

En el supuesto anterior, indique si el consejo de administración ha examinado el caso. Si la respuesta es afirmativa, explique de forma razonada si, atendiendo a las circunstancias concretas, ha adoptado alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese.

Indique también si la decisión del consejo ha contado con un informe de la comisión de nombramientos.

Sí No

| Decisión tomada/actuación realizada | Explicación razonada |
|-------------------------------------|----------------------|
| | |

C.1.38 Detalle los acuerdos significativos que haya celebrado la sociedad y que entren en vigor, sean modificados o concluyan en caso de cambio de control de la sociedad a raíz de una oferta pública de adquisición, y sus efectos.

Los contratos de financiación *Multicurrency Facilities Agreement* y *Note Purchase Agreement*, suscritos por la Sociedad en fecha 27 de junio de 2018 y 4 de julio de 2018, y 10 de junio de 2021 respectivamente, incluyen cláusulas de vencimiento anticipado en caso de cambio de control en términos habituales para contratos de esta naturaleza. Adicionalmente, existen otros acuerdos suscritos por filiales de la sociedad que pueden contener cláusulas de cambio de control, tales como contratos de concesión o similares.

C.1.39 Identifique de forma individualizada, cuando se refiera a consejeros, y de forma agregada en el resto de casos e indique, de forma detallada, los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones, cláusulas de garantía o blindaje, cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación contractual llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición u otro tipo de operaciones.

| | |
|--------------------------------|--|
| Número de beneficiarios | 7 |
| Tipo de beneficiario | Miembros del Comité de Dirección |
| Descripción del acuerdo | <p>La Sociedad tiene suscritos ciertos acuerdos con siete (7) de los directivos que forman parte del Comité de Dirección que incluyen cláusulas de blindaje. De conformidad con dichas cláusulas de blindaje, dichos directivos tendrían derecho a percibir una cantidad determinada de conformidad con alguno de los siguientes parámetros: (i) una indemnización equivalente al doble de la retribución bruta percibida por el directivo en el año previo a la finalización de su relación profesional; (ii) una indemnización (neta de impuestos) igual al doble de la retribución monetaria total neta percibida por el directivo en el año previo a la finalización de su relación profesional; (iii) una indemnización (neta de impuestos) equivalente a la mayor de las dos siguientes cantidades: (a) el doble de la retribución monetaria total neta percibida por el Directivo en el año previo a la extinción de su relación profesional; y (b) la indemnización que resulte de aplicar 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, (iv) una indemnización equivalente a la suma de las siguientes cantidades: dos anualidades del salario fijo que viniera percibiendo en el momento de la extinción de su relación laboral y el bonus anual que en su momento hubiera percibido en los doce meses anteriores a la extinción del contrato; (v) una indemnización equivalente a la mayor de estas dos cantidades: (a) el doble de la retribución monetaria total bruta percibida en los doce últimos meses y (b) la indemnización que resulte de aplicar 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades y (vi) una indemnización igual a la retribución fija anual percibida en el año inmediatamente anterior a la extinción más el importe del último bonus anual percibido en efectivo.</p> <p>Dichos directivos, tendrán derecho, dependiendo del acuerdo, a las cantidades descritas anteriormente en los casos de: (i) 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 (ii) algunos de dichos directivos también por extinción del contrato decidida por el directivo, cualquiera que sea su forma y por cualquier causa, salvo en los supuestos de dimisión o baja voluntaria sin causa y (iii) algún directivo en el supuesto el traslado de su centro de trabajo fuera de la comunidad donde actualmente presta sus servicios.</p> <p>Además de estos 7 directivos, existen otros directivos en la empresa, que no forman parte del Comité de Dirección, y tienen cláusulas de blindaje.</p> |

Indique si, más allá de en los supuestos previstos por la normativa, estos contratos han de ser comunicados y/o aprobados por los órganos de la sociedad o de su grupo. En caso positivo, especifique los procedimientos, supuestos previstos y la naturaleza de los órganos responsables de su aprobación o de realizar la comunicación:

| | Consejo de administración | Junta general |
|--|----------------------------------|----------------------|
| Órgano que autoriza las cláusulas | SI | NO |

| | SÍ | NO |
|--|-----------|-----------|
| ¿Se informa a la junta general sobre las cláusulas? | | x |

| Observaciones |
|----------------------|
| |

C.2 Comisiones del consejo de administración

C.2.1 Detalle todas las comisiones del consejo de administración, sus miembros y la proporción de consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos que las integran:

COMISIÓN EJECUTIVA

| Nombre | Cargo | Categoría |
|---------------|--------------|------------------|
| N/A | | |
| | | |

| | |
|---------------------------------------|--|
| % de consejeros ejecutivos | |
| % de consejeros dominicales | |
| % de consejeros independientes | |
| % de otros externos | |

| Observaciones |
|----------------------|
| N/A |

Explique las funciones que tiene delegadas o atribuidas esta comisión distinta a las que ya hayan sido descritas en el apartado C.1.9, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley, en los estatutos sociales o en otros acuerdos societarios.

| |
|--|
| |
|--|

COMISIÓN DE AUDITORÍA

| Nombre | Cargo | Categoría |
|--|------------|----------------|
| D. NICOLAS VILLÉN | PRESIDENTE | INDEPENDIENTE |
| D. ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ | VOCAL | OTROS EXTERNOS |
| D ^a . MARIA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA | VOCAL | INDEPENDIENTE |
| D ^a ESSIMARI KAIRISTO | VOCAL | INDEPENDIENTE |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| | |
| % de consejeros dominicales | 0 |
| % de consejeros independientes | 75 |
| % de otros externos | 25 |

| Observaciones |
|---------------|
| |

Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

Los miembros de la Comisión de Auditoría son nombrados por el Consejo. Estará compuesta por entre tres y cinco miembros del Consejo, tomando en consideración los conocimientos, experiencia en contabilidad, auditoría y gestión de riesgo de los nombrados al efecto.

Las funciones de la Comisión de Auditoría están previstas en el artículo 38 del Reglamento del Consejo de Administración, y fundamentalmente consisten en:

- a) Informar a la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que se planteen en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión de Auditoría y, en particular, sobre el resultado de la auditoría.
- b) En relación con los sistemas de información y control interno:
 - (i) Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, la auditoría interna, y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia.
 - (ii) Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera preceptiva, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.
 - (iii) Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto; aprobar la orientación y el plan de trabajo anual; recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
 - (iv) Analizar las irregularidades financieras y contables de potencial trascendencia que pudieran haber sido comunicadas.

(v) Supervisar y evaluar los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros de la Sociedad y del Grupo Applus+

(vi) Velar en general porque las políticas y sistemas en materia de control interno se apliquen de modo efectivo.

c) En relación con el auditor externo:

(i) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación.

(ii) Recabar regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría, su ejecución, y los resultados de su ejecución, así como verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones.

(iii) Asegurar la independencia del auditor externo.

(iv) Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer amenazas para su independencia cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas.

d) En relación con otras funciones, corresponde a la Comisión de Auditoría:

(i) Informar en la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materia de su competencia.

(ii) Supervisar el proceso de elaboración de las cuentas anuales e informes de gestión, individuales y consolidados, para su formulación por el Consejo de Administración de acuerdo con la Ley.

(iii) Informar al Consejo de Administración, para su formulación de acuerdo con la Ley, sobre la corrección y fiabilidad de las cuentas anuales e informes de gestión, individuales y consolidados, y de la información financiera periódica que se difunda a los mercados.

(iv) Supervisar el cumplimiento de los códigos internos de conducta y, en particular, de este Reglamento en los términos recogidos en el mismo.

(v) Informar al Consejo de Administración, con carácter previo a la adopción por éste de las correspondientes decisiones, sobre los siguientes asuntos:

La información financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente

La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga.+.

La elaboración de un informe sobre todas aquellas operaciones que tengan la condición de Operaciones Vinculadas.

Las actuaciones más importantes de la Comisión de Auditoría en el ejercicio 2021 han sido:

- Definición, aprobación y seguimiento del Plan de Auditoría Interna anual;
- seguimiento y supervisión de las acciones realizadas en relación a la gestión del mapa de riesgos, así como entender y analizar las evoluciones de los principales riesgos.
- La revisión y supervisión del modelo de sistema de control interno sobre la información financiera;
- Aprobación y seguimientos de los planes de acción definidos respuesta a las debilidades de control interno en base a los resultados de las auditorías internas realizadas;
- Seguimiento de los resultados del grupo de forma trimestral, así como la supervisión periódica de las estimaciones contables más significativas;
- Revisión del alcance y de los resultados (semestrales y anuales) de los trabajos de auditoría realizados por el auditor externo
- Aprobación de los honorarios del auditor principal en relación a los servicios de auditoría y a otros servicios no incompatibles, así como comprensión y aprobación del alcance de los trabajos del auditor principal

- Aprobación del informe de independencia de los auditores externos.

Identifique a los consejeros miembros de la comisión de auditoría que hayan sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas e informe sobre la fecha de nombramiento del Presidente de esta comisión en el cargo.

| | |
|---|---|
| Nombres de los consejeros con experiencia | NICOLAS VILLÉN MARIA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ ESSIMARI KAIRISTO |
| Fecha de nombramiento del presidente en el cargo | 29/05/2020 |

| |
|---|
| Observaciones |
| Los cuatro miembros de la Comisión de Auditoría (tal y como se describe en sus biografías en la sección C.1.3 anterior) son expertos en la materia y han sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad y auditoría. |

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

| Nombre | Cargo | Categoría |
|------------------------------------|--------------|------------------|
| CHRISTOPHER COLE | PRESIDENTE | INDEPENDIENTE |
| DOÑA MARIA JOSE ESTERUELAS AGUIRRE | VOCAL | INDEPENDIENTE |
| DOÑA MARIE-FRANÇOISE DAMESIN | VOCAL | INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | VOCAL | INDEPENDIENTE |

| | |
|--|-----|
| | |
| % de consejeros dominicales | 0 |
| % de consejeros independientes | 100 |
| % de otros externos | 0 |
| Observaciones | |
| Tras la dimisión de D. John Daniel Hofmeister, el Sr. Christopher Cole fue nombrado presidente de dicha Comisión mientras el proceso de selección de nuevo consejero/a llegaba a su fin y, por tanto, con vocación de interinidad. Dada la intensa y compleja actividad de esta Comisión durante el ejercicio 2021 (en particular, debido a los procesos de selección de dos consejeros independientes y al trabajo preparatorio de una nueva propuesta de Política de Retribuciones), se estimó que lo óptimo era que el Sr. Cole se mantuviera en la posición hasta la próxima Junta General de Accionistas. | |

Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más

importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros, nombrados por el Consejo por un período no superior al de su mandato como Consejeros y sin perjuicio de poder ser reelegidos en la medida en que también lo fueran como Consejeros. El Consejo designará a los miembros de la Comisión, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y los cometidos de ésta.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes funciones:

- Formular las propuestas de nombramiento, reelección o separación de Consejeros Independientes, e informar las propuestas de nombramiento, reelección o separación de los restantes Consejeros.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Verificar el carácter de cada Consejero y revisar que cumple los requisitos para su calificación como Ejecutivo, Independiente, Dominical u Otro Externo.
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.
- Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo de Administración, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- Informar anualmente sobre el desempeño de sus funciones por el Presidente del Consejo de Administración y por el primer ejecutivo de la Sociedad.
- Informar los nombramientos y ceses del Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración y de los altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo de Administración
- Informar al Consejo de Administración sobre cuestiones de diversidad, y velar para que al proveerse nuevas vacantes el Consejo respete lo dispuesto el artículo 14.3 del Reglamento.
- Elaborar y llevar un registro de situaciones de Consejeros y altos directivos de la Sociedad, y recibir y custodiar en ese registro las informaciones personales que le faciliten los Consejeros, según se establece en los artículos 18 y 19 del Reglamento.
- Recibir la información que suministren los Consejeros.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados.
- Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia de los asesores externos referidos en el artículo 40.4 del Reglamento.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros

Las actuaciones más importantes de la CNR en el 2021 han sido:

- Aprobación de la evaluación del bonus de acuerdo con el sistema vigente; devengado en el ejercicio 2020 a aplicar a los reportes directos del Consejero Director General
- Fijación de los salarios de dichos Directivos para el año 2021.
- Toma de conocimiento de las asignaciones realizadas de conformidad con los sistemas vigentes de restricted stock units (RSU) y performance stock units (PSUs)
- Aprobación del objetivo relativo al beneficio ajustado por acción (EPS) para los planes PSUs 2021-2023 para el Consejero Director General y los directivos afectados
- Aprobación de la evaluación, de acuerdo al sistema vigente del bonus devengado en el ejercicio 2020 a aplicar al Consejero Director General.
- Análisis, estudio con experto independiente (Mercer Consulting) y propuesta de la futura Política de Remuneración de los Consejeros
- Propuesta e informes relativos a la reelección de D^a Cristina Henríquez de Luna como Consejera Independiente.
- Puesta en marcha y culminación del proceso de selección y nombramiento de dos consejeros independientes, Sres. Damesin y Connolly
- Aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2020.
- Apoyo en el proceso de evaluación del Consejo, de su Presidente y del Consejero Director General realizada por experto independiente (Spencer Stuart)
- Seguimiento de los planes de sucesión del Consejero Director General y Consejero Director Financiero, así como del performance y desarrollo de sus reportes directos.
- Seguimiento de algunas iniciativas estratégicas de recursos humanos.
- Contribución a la preparación y asistencia a las reuniones con accionistas, *proxy advisors* en materias de su competencia.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

| Nombre | Cargo | Categoría |
|--------|-------|-----------|
| | | |
| | | |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | |
| % de consejeros dominicales | |
| % de consejeros independientes | |
| % de otros externos | |

| |
|----------------------|
| Observaciones |
| <u>N/A</u> |

Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

| |
|--|
| |
|--|

COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

| Nombre | Cargo | Categoría |
|--------|-------|-----------|
| | | |
| | | |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | |
| % de consejeros dominicales | |
| % de consejeros independientes | |
| % de otros externos | |

| Observaciones |
|---------------|
| N/A |

Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

| |
|--|
| |
|--|

COMISIÓN DE ESG

| Nombre | Cargo | Categoría |
|--------------------------|------------|---------------|
| DON CHRISTOPHER COLE | PRESIDENTE | INDEPENDIENTE |
| DON BRENDAN CONNOLLY | VOCAL | INDEPENDIENTE |
| MARIA JOSÉ ESTERUELAS | VOCAL | INDEPENDIENTE |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| % de consejeros ejecutivos | |
| % de consejeros dominicales | |
| % de consejeros independientes | 100 |
| % de otros externos | |

| Observaciones |
|--|
| El Consejero Ejecutivo D. Fernando Basabe, dejó la Comisión en línea con las recomendaciones de buen gobierno y tras haber logrado dar un mayor impulso a la implantación de la Política de ESG dentro del grupo. Con dicho cambio, la Comisión de Responsabilidad Ambiental, Social y de Gobierno, quedará ya integrada únicamente por consejeros independientes. |

Explique las funciones que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

La Comisión de ESG está compuesta por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros, nombrados por el Consejo por un período no superior al de su mandato como Consejeros y sin perjuicio de poder ser reelegidos en la medida en que también lo fueran como Consejeros. El Consejo designará a los miembros de la Comisión, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y los cometidos de ésta.

La Comisión de ESG tiene las siguientes funciones:

- Impulsar la estrategia en materia ESG de la Sociedad y el Grupo Applus+ supervisando y velando por la adopción y efectiva aplicación de buenas prácticas en materias de responsabilidad ambiental, social y de buen gobierno, ética y transparencia y procurando la consideración de las expectativas de los diversos grupos de interés.
- Elevar al Consejo de Administración las iniciativas y propuestas que estime oportunas e informar las propuestas que se sometan a la consideración del mismo, velando por que la estrategia de negocio de la Sociedad esté alineada con los valores de la política en materia ESG aprobada por el Consejo.
- En particular, diseñar, definir y aprobar las iniciativas y planes de desarrollo que correspondan para la consecución de los objetivos previamente fijados conforme a la política en materia ESG de la Sociedad y a aquellas otras políticas o códigos que, en el ámbito de sus funciones, pueda promover.
- Asimismo, definir la organización y coordinación necesarias para la implementación de tales iniciativas y estrategias en materias ESG incluyendo en su caso la posibilidad de designar comités para el seguimiento de materias específicas.
- Evaluar, revisar y supervisar el desarrollo y la aplicación de las iniciativas y los planes de la Sociedad en ejecución de la política en materia ESG, realizando el seguimiento de su grado de cumplimiento mediante los indicadores que se definan.
- Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad del informe anual de gobierno corporativo, el informe o memoria anual en materia ESG y cualquier otra información no financiera preceptiva, coordinando en lo que fuera menester el proceso de reporte de dicha información conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.
- Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad tales como consejeros accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia incluyendo las financieras y no financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la Sociedad que adviertan en el seno de la compañía o del Grupo+.
- Supervisar el cumplimiento de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como la estrategia de comunicación y relación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés, incluyendo los pequeños y medianos accionistas.
- Evaluar periódicamente la adecuación del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y de la política en materia ESG, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social

y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.

- Supervisar que las prácticas de la Sociedad en material ambiental y social se ajusten a la estrategia y políticas fijadas.
- Supervisar la actuación de la Sociedad respecto a formación, denuncias e investigaciones.

Durante el ejercicio 2021 la Comisión ESG trabajó en las siguientes áreas fundamentales:

- Se definieron por primera vez y publicaron los objetivos ESG para 2021 y se ha hecho un seguimiento a lo largo del año
- Se han revisado los ratings en los que participamos: MSCI, FTSE4Good IBEX, Gaia Rating, CDP.
- Compromisos: GRI standard, UN Global Compact, UN ODS (objetivos de desarrollo sostenible)
- Se ha incorporado TCFD y SASB en los indicadores de reporte
- A final de año se establecieron los objetivos ESG y en el caso de los objetivos medioambientales estos se establecieron a corto, medio y largo plazo con el plan de implementación a 3 años.
- Respecto a los compromisos se acordó adoptar el compromiso con SBTi para cumplir con el escenario de reducción de 1.5°C

Ética en los negocios: (i) seguimiento del *Compliance Management system* con nuevas publicaciones de políticas y procedimientos; (ii) fortalecer la cultura de *compliance* con sesiones de formación online; (iii) revisión de terceros, agentes bajo la política Anti Corrupción; (iv) gestión de quejas a través del Whistleblowing canal; (v) Desarrollo del modelo de control del *Compliance Management system* a través de las “Management declaration”, auditoría como miembro del TIC Council

Gobierno Corporativo: (i) preparación y realización del *roadshow* de gobierno corporativo, recopilando *feedback* valioso de los inversores institucionales y proxy advisors; (ii) balance, en la primera reunión del año, del modelo de gobierno corporativo comparado con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno y con las expectativas de los inversores y asesores de voto; (iii) preparación, seguimiento de la primera junta general de accionistas en formato íntegramente telemático, alcanzando el mayor quorum;; (iv) análisis e implementación de modificaciones regulatorias tras la entrada en vigor de la Ley de Sociedades de Capital

C.2.2 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras que integran las comisiones del consejo de administración al cierre de los últimos cuatro ejercicios:

| | Número de consejeras | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|-------|
| | Ejercicio 2021 | | Ejercicio 2020 | | Ejercicio 2019 | | Ejercicio 2018 | |
| | Número | % | Número | % | Número | % | Número | % |
| Comisión de Auditoría | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 33,33 |

| | | | | | | | | |
|--|---|-------|---|-------|---|-------|---|------|
| Comisión de Nombramientos y Retribuciones | 2 | 50 | 1 | 33,33 | 1 | 33,33 | 0 | 0,00 |
| Comisión de ESG | 1 | 33,33 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |

C.2.3 Indique, en su caso, la existencia de regulación de las comisiones del consejo, el lugar en que están disponibles para su consulta, y las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio. A su vez, se indicará si de forma voluntaria se ha elaborado algún informe anual sobre las actividades de cada comisión.

La regulación de las Comisiones del Consejo se encuentra integrada en el Reglamento del Consejo de Administración, en el cual se establecen, entre otros, sus competencias, su composición y procedimientos. Se encuentra disponible para su consulta tanto en la web de la CNMV como en la web corporativa www.applus.com, accediendo directamente a través del enlace http://www.applus.com/es/InvestorRelations/Corporate-governance_

Asimismo, durante el ejercicio 2020 el Consejo de Administración aprobó un reglamento para cada una de las tres Comisiones y pueden encontrarse en <https://www.applus.com/global/es/investor-relations/corporate-governance>.

Las tres comisiones elaboran un informe anual sobre las actividades de cada una de ellas, informe que se somete al Consejo de Administración en su primera sesión del año.

D OPERACIONES VINCULADAS Y OPERACIONES INTRAGRUPPO

D.1 Explique, en su caso, el procedimiento y órganos competentes para la aprobación de operaciones con partes vinculadas e intragrupo, indicando los criterios y reglas generales internas de la entidad que regulen las obligaciones de abstención de los consejeros o accionistas afectados y detallando los procedimientos internos de información y control periódico establecidos por la sociedad en relación con aquellas operaciones vinculadas cuya aprobación haya sido delegada por el consejo de administración.

De conformidad con el artículo 7º.2. h) del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 529 ter de la Ley de Sociedades de Capital, las operaciones que la Sociedad o sociedades del Grupo Applus+ realicen con Consejeros, con accionistas titulares de forma individual o concertadamente con otros, de una participación significativa, incluyendo accionistas representados en el Consejo de Administración de la Sociedad o de otras sociedades que formen parte del Grupo Applus+, o con personas a ellos vinculados deberán ser autorizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Auditoría.

De conformidad con el artículo 19.1 c) Los Consejeros desempeñarán su cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad. En particular, el deber de lealtad obliga al Consejero a abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada a él tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto.

El artículo 21.11. del Reglamento del Consejo, establece asimismo que “*De conformidad con el apartado 7.2 anterior, será competencia indelegable del Consejo de Administración el conocimiento y la aprobación, previo informe de la Comisión de Auditoría, de las Operaciones Vinculadas. Sin embargo, de conformidad con el apartado 7.5, cuando concurren razones de urgencia, debidamente justificadas, las Operaciones Vinculadas podrán autorizarse, en su caso, por órganos o personas delegadas y deberán ser ratificadas en el primer Consejo de Administración que se celebre tras la adopción de la decisión.*”

Tras la reforma de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de octubre 2021 un Procedimiento en relación con Operaciones Vinculadas, incluyendo, entre otros, los mecanismos de aprobación de aquellas por delegación del Consejo (en el ámbito de la gestión ordinaria y en condiciones de mercado o bien en virtud de contratos de condiciones estandarizadas).

D.2 Detalle de manera individualizada aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la sociedad o sus entidades dependientes y los accionistas titulares de un 10 % o más de los derechos de voto o representados en el consejo de administración de la sociedad, indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

| Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes | % Participación | Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente | Naturaleza de la relación | Tipo de la operación y otra información necesaria para su evaluación | Importe (miles de euros) | Órgano que la ha aprobado | Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido | La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes |
|--|-----------------|---|---------------------------|--|--------------------------|---------------------------|--|--|
| | | | | | | | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

D.3 Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con los administradores o directivos de la sociedad, incluyendo aquellas operaciones realizadas con entidades que el administrador o directivo controle o controle conjuntamente, e indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha

abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

| Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto | Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente | Vínculo | Naturaleza de la operación y otra información necesaria para su evaluación | Importe (miles de euros) | Órgano que la ha aprobado | Identificación del accionista o consejero que se hubiera abstenido | La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes |
|---|---|---------|--|--------------------------|---------------------------|--|--|
| | | | | | | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

- D.4 Informe de manera individualizada de las operaciones intragrupo significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad con su sociedad dominante o con otras entidades pertenecientes al grupo de la dominante, incluyendo las propias entidades dependientes de la sociedad cotizada, excepto que ninguna otra parte vinculada de la sociedad cotizada tenga intereses en dichas entidades dependientes o éstas se encuentren íntegramente participadas, directa o indirectamente, por la cotizada.

En todo caso, se informará de cualquier operación intragrupo realizada con entidades establecidas en países o territorios que tengan la consideración de paraíso fiscal:

| Denominación social de la entidad de su grupo | Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación | Importe (miles de euros) |
|---|---|--------------------------|
| | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

- D.5 Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con otras partes vinculadas, que lo sean de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad adoptadas por la UE, que no hayan sido informadas en los epígrafes anteriores.

| Denominación social de la parte vinculada | Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación | Importe (miles de euros) |
|---|---|--------------------------|
| | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

D.6 Detalle los mecanismos establecidos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus consejeros, directivos o accionistas significativos u otras partes vinculadas.

El Reglamento del Consejo de Administración regula de forma específica los conflictos de intereses en su artículo 19º disponiendo lo siguiente:

“Los Consejeros desempeñarán su cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad. En particular, el deber de lealtad obliga al Consejero a:

- a)
- b)
- c) *Abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada a él tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto. Se excluirán de la anterior obligación de abstención los acuerdos o decisiones que le afecten en su condición de Consejero, tales como su designación o revocación para cargos en el órgano de administración u otros de análogo significado.*
- d) *Desempeñar sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio o juicio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros.*
- e) *Adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.*
- f) *En particular, el deber de evitar situaciones de conflicto de interés a que se refiere el párrafo anterior obliga al Consejero a abstenerse de:*
 - i. *Realizar transacciones con la Sociedad, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia, entendiéndose por tales aquéllas cuya información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad.*
 - ii. *Utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición de administrador para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.*
 - iii. *Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la compañía, con fines privados.*
 - iv. *Aprovecharse de las oportunidades de negocio de la Sociedad.*

v. *Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la Sociedad y el Grupo Applus+ asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía*

vi. *Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad.*

g) *Las previsiones anteriores serán de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada al Consejero.*

h) *En todo caso, los Consejeros deberán comunicar a los demás Consejeros y al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad.*

i) *Las situaciones de conflicto de interés en que incurran los Consejeros serán objeto de información en la Memoria.”*

Asimismo, el artículo 7.2 (h) del Reglamento del Consejo de Administración establece que es competencia del mismo: *“la aprobación, previo informe de la Comisión de Auditoría, de las operaciones que la Sociedad o sociedades del Grupo Applus+ realice con Consejeros, con accionistas titulares de forma individual o concertadamente con otros, de una participación significativa, incluyendo accionistas representados en el Consejo de Administración de la Sociedad o de otras sociedades que formen parte del Grupo Applus+ o con personas a ellos vinculados”*. Lo anterior no será aplicable en el caso de operaciones que cumplan las siguientes condiciones: (i) que se realicen en virtud de contratos cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a un elevado número de clientes; (ii) que se realicen a precios o tarifas establecidos con carácter general por quien actúe como suministrador del bien o servicios del que se trate; y (iii) que su cuantía no supere el 1% de los ingresos anuales de la Sociedad.

Finalmente, el apartado 4.11 del Código Ético y la Política Global de Conflicto de Intereses, regulan las posibles situaciones de conflicto de interés, así como establecen mecanismos a seguir ante las mismas.

Asimismo, los consejeros firman una declaración individual

D.7 Indique si la sociedad está controlada por otra entidad en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, cotizada o no, y tiene, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolla actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas.

Sí No

| |
|--|
| |
| |

Indique si ha informado públicamente con precisión acerca de las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales:

Sí No

| |
|--|
| Informe de las respectivas áreas de actividad y las eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales, e identifique dónde se ha informado públicamente sobre estos aspectos |
|--|

Identifique los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses entre la otra sociedad dominante de la cotizada y las demás empresas del grupo:

| |
|---|
| Mecanismos para resolver los eventuales conflictos de intereses |
|---|

E SISTEMAS DE CONTROL Y GESTION DE RIESGOS

E.1 Explique el alcance del Sistema de Control y Gestión de Riesgos de la sociedad, incluidos los de naturaleza fiscal.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad final de la existencia y mantenimiento de un sistema de control interno de gestión de riesgos adecuado y efectivo, así como la fijación del apetito al riesgo, entre los que se encuentran los fiscales. Dicha función de supervisión la delega en la Comisión de Auditoría.

El grupo tiene una Política y un Procedimiento de Gestión de Riesgos, y ambos han sido aprobados por el Consejo de Administración.

Como resultado de la ejecución de dicho procedimiento el mapa de riesgos del Grupo se revisa y actualiza anualmente.

El modelo de gestión de riesgos implementado por el Grupo consta de las siguientes tres fases:

Primera fase: identificación y evaluación de riesgos en base al impacto y probabilidad de ocurrencia

Segunda fase: monitorización de riesgos en base a la definición de indicadores (KRIs), determinación de los niveles de tolerancia y definición de acciones correctoras cuando se considere necesario.

Tercera fase: *reporting* periódico al Consejo de Administración sobre la evolución de los riesgos a través de los KRIs.

Es la Alta Dirección de la compañía quien periódicamente propone el Mapa de Riesgos a la Comisión de Auditoría, en el cual se tienen identificados y evaluados todos los riesgos estratégicos, operacionales, financieros, fiscales, legales y de cumplimiento, así como los riesgos desde un punto de vista de sostenibilidad incluyendo los relacionados con el cambio climático.

En dicho mapa de riesgos se han incorporado aquellos factores considerados como críticos, considerando todas las líneas de actividad del grupo, áreas geográficas donde presta la actividad y divisiones de negocio, así como los factores de riesgo considerados como críticos en relación con el ámbito de actuación de las funciones de soporte (entendidas como tales finanzas, recursos humanos, legal y fiscal).

Adicionalmente, la Sociedad dispone de un mapa de riesgos en materia penal y de un Manual del Sistema de Gestión del Riesgo Penal y Prevención de Delitos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 bis del Código Penal, y con la demás normativa aplicable. Así, y bajo el impulso de la Comisión ESG, ha venido a revisar y reforzar el "Corporate Compliance Program" vigente, mediante el diseño e implementación en el Grupo del nuevo Sistema de Gestión del Riesgo Penal y Prevención de Delitos de Applus+ (en adelante, el

Sistema), el cual se describe y sistematiza a través del referido Manual. El Grupo ha implantado el Sistema, desplegando las medidas de control interno y vigilancia precisas para asegurar el cumplimiento de la legalidad y evitar así la comisión en su seno de aquellos delitos por los que, de acuerdo con el Código Penal español, alguna de las sociedades del Grupo pudiera resultar penalmente responsable o, en caso de no poder evitarlos, reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. Dicha prevención es uno de los objetivos principales del Sistema, siendo el otro objetivo esencial del mismo posibilitar la rápida detección y reacción ante la posible comisión del algún ilícito penal en el Grupo. La Sociedad continuará desplegando la implementación del Sistema en línea con el plan anual que apruebe la Comisión ESG.

E.2 Identifique los órganos de la sociedad responsables de la elaboración y ejecución del Sistema de Control y Gestión de Riesgos, incluido el fiscal.

El Consejo de Administración del Grupo, de conformidad con el artículo 7º. 2 (vii) de su Reglamento, es responsable de la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control desarrollados a través de la optimización del binomio coste-beneficio que permita:

- Alcanzar los objetivos estratégicos determinados a medio plazo
- Salvaguardar el valor de los accionistas
- Asegurar los resultados y la reputación del Grupo
- Defender los intereses de los accionistas y grupos de interés del Grupo.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa en los países en los que opera incluida la normativa fiscal

La Comisión de Auditoría, de conformidad con el artículo 39º.7 (a) (ii) es responsable de revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente, así como discutir con los auditores las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría. Para ello, dicha Comisión se apoya en las labores de supervisión realizadas por la Dirección de Auditoría Interna del Grupo. La supervisión de los sistemas de control de riesgos incluye la aprobación del modelo y el seguimiento periódico de éstos, con distinta frecuencia en función de su respectiva criticidad e importancia.

La gestión de dichos riesgos se realiza por el Consejero Director General, los responsables de las áreas funcionales corporativas, así como los Directores de División, de conformidad con sus ámbitos de actuación, según los niveles de riesgo asumibles por el Grupo.

La Dirección de Auditoría Interna y el responsable de Control Interno del Grupo tienen la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de los niveles de tolerancia al riesgo, la efectividad de las actividades de control asociadas a los riesgos críticos y el seguimiento de la implantación de los planes de acción/respuesta necesarios, las cuales son monitorizadas en lo que procede y en un primer nivel por parte de las funciones corporativas afectadas.

E.3 Señale los principales riesgos, incluidos los fiscales y en la medida que sean significativos los derivados de la corrupción (entendidos estos últimos con el alcance del Real Decreto Ley 18/2017), que pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio.

El mapa de riesgos del Grupo Applus+ contempla todos aquellos riesgos que puedan tener un impacto significativo en los resultados del mismo, según su mejor entender. Los riesgos contemplados en dicho mapa se pueden englobar en distintas tipologías:

1. Riesgos estratégicos incluyendo los riesgos relacionados con todos los aspectos de ESG.
2. Riesgos propios de las actividades de negocio (operacionales).

3. Riesgos financieros en los que se incluyen los fiscales.
4. Riesgos legales y de cumplimiento.

Los principales riesgos que gestiona el Grupo son:

- Seguimiento adecuado de los negocios que realiza el Grupo en base a contratos a largo plazo y de vida finita (como son las concesiones en el negocio de la inspección técnica de vehículos en España, Europa y América o IDIADA, que presta servicios a los principales fabricantes de vehículos del mundo).
- Ciertos niveles de dependencia de la evolución de algunos mercados en los que opera el Grupo, como son el del petróleo y el gas y el de automoción.
- Seguimiento adecuado de los términos formales y de la calidad del servicio de todos aquellos servicios que se prestan en base a acreditaciones concedidas. En este sentido el Grupo tiene contratadas pólizas de seguros con el objetivo de cubrir los daños que se pudieran ocasionar a terceros relacionados con posibles negligencias en el desarrollo de los servicios ofrecidos por el grupo en todos los sectores en los que opera.
- Riesgos relacionados con la situación económica, social y política de los países en los que opera el Grupo, así como de los principales indicadores macroeconómicos que pueden tener un impacto en el futuro a corto y medio plazo de los resultados del grupo Applus+, especialmente teniendo en cuenta la extensa implantación geográfica del mismo.
- Retención del personal clave para el grupo y gestión del talento.
- Sanciones penales o pérdidas de negocio significativas derivadas de incumplimientos del Sistema de Gestión del Riesgo Penal y Prevención de Delitos implementado en el Grupo.
- Riesgos relacionados con la ciberseguridad.
- Riesgos vinculados a la estrategia de ESG del Grupo, incluyendo los inherentes al cambio climático.

A nivel financiero, el Grupo gestiona y monitoriza los principales riesgos que puedan tener impacto en los resultados del grupo Applus+:

- Riesgo de liquidez y nivel de endeudamiento del grupo.
- Riesgo de sobrevaloración de ciertos activos significativos del Grupo (tales como los fondos de comercio, activos intangibles generados como resultado del crecimiento inorgánico experimentado, así como activos fiscales).
- Gestión del capital circulante.

E.4 Identifique si la entidad cuenta con niveles de tolerancia al riesgo, incluido el fiscal.

Los niveles de tolerancia son definidos a través de los valores límite establecidos para el indicador de seguimiento (KRI) asociado a cada riesgo.

Los niveles de tolerancia se definen en función de los siguientes parámetros:

- Mantenimiento de los estándares de calidad;
- Volumen de negocio afectado y posible impacto en la sostenibilidad del negocio;
- Impacto reputacional y en la continuidad de negocio;
- Cumplimiento de la legislación aplicable, incluida la fiscal;
- Probabilidad de materialización.

Para los riesgos considerados como críticos, dado el impacto que supondría su posible materialización en la consecución de los objetivos del grupo, se definen niveles de tolerancia específicos con indicación de directrices de actuación, plazo de consecución, responsables, indicadores de seguimiento. Se establece asimismo la periodicidad y contenido de la información a facilitar a los órganos de gobierno para su seguimiento y toma de decisiones.

E.5 Indique qué riesgos, incluidos los fiscales, se han materializado durante el ejercicio.

Las operaciones y, en consecuencia, los estados financieros del Grupo se han continuado viendo afectados por el COVID-19. En ese sentido, el impacto de la pandemia ha sido significativamente menor al que se experimentó en el año 2020. Algunos negocios del Grupo han vuelto a los niveles de ingresos y márgenes previos a la pandemia, mientras otros están todavía en proceso de recuperación.

Riesgo sobre la seguridad informática de la información: Durante el primer semestre de 2021 se detectó un ataque de malware que interrumpió temporalmente la actividad de inspección de vehículos en ocho estados de Estados Unidos en los que el Grupo opera a través de su filial Applus Technologies, Inc. (afectando alrededor del 2% de la facturación del Grupo). El Grupo ha incrementado las medidas de seguridad y de ciberprotección en dichos sistemas de la división de Automotive en Estados Unidos y a 31 de diciembre de 2021, las operaciones se desarrollan con total normalidad habiéndose restablecido por completo la funcionalidad de la inspección de vehículos en dicho país. Dicho ataque no afectó a los procesos de generación de información financiera.

El Grupo ha realizado los test de deterioro para todas las unidades generadoras de efectivo en relación al fondo de comercio y los activos intangibles, concluyendo que en 2021 no era necesario el registro de deterioros significativos en ninguna de ellas.

En relación a los temas fiscales, en el 2021 se han cerrado varias inspecciones fiscales en distintas áreas geográficas donde opera el Grupo sin sanciones significativas. Con respecto a las inspecciones en curso, no se prevén impactos significativos ni superiores al apetito al riesgo establecido en el mapa de riesgos corporativo.

Finalmente, el Grupo no se ha visto inmerso en nuevos litigios que pudieran tener un impacto significativo en sus resultados, ni en los litigios procedentes de ejercicios anteriores todavía abiertos se han producido acontecimientos que hayan hecho modificar las estimaciones contables de periodos anteriores. Los Consejeros no prevén que se pongan de manifiesto pasivos de consideración como consecuencia de una eventual inspección.

E.6 Explique los planes de respuesta y supervisión para los principales riesgos de la entidad, incluidos los fiscales, así como los procedimientos seguidos por la compañía para asegurar que el consejo de administración da respuesta a los nuevos desafíos que se presentan

El Grupo Applus+ dispone de un mapa de riesgos actualizado en el que se contemplan los riesgos relevantes que le pueden afectar en la consecución de los objetivos estratégicos. Para ello, el Grupo tiene implementadas medidas mitigadoras de dichos riesgos, en aras de minimizar la probabilidad de ocurrencia y su posible impacto. La gestión del mapa de riesgos es una responsabilidad que realiza periódicamente la alta dirección del grupo, como parte de sus responsabilidades. De la mencionada gestión continuada, se detectan planes de acción a implementar, se fijan responsables y plazos de ejecución, con el objetivo de poner en marcha las medidas oportunas para minimizar el impacto que pudieran tener dichos riesgos, en caso de materializarse.

La ejecución de dichas medidas se lleva a cabo generalmente por la Dirección del grupo, siendo el Comité de Auditoría y, por último, el Consejo de Administración los dos órganos encargados de aprobar y supervisar las medidas llevadas a cabo.

En aquellos riesgos de cumplimiento normativo fiscal que conlleven dificultad técnica elevada en relación con la interpretación de la norma, el Grupo recurre a asesores externos con el

objeto de contar con opinión de un tercero sobre los potenciales riesgos de realizar una determinada operación y mitigarlos antes de que, en su caso, se pongan de manifiesto. Además, el Grupo hará uso de los instrumentos establecidos por los ordenamientos tributarios (acuerdos previos de valoración, consultas vinculantes, etc.) en aquellos supuestos en que i) se considere conveniente al objeto de minimizar los conflictos derivados de la aplicación de la norma tributaria y ii) sea razonable en función de los instrumentos disponibles, el asunto de que se trate y los plazos previsibles.

Asimismo, el Grupo tiene contratadas pólizas de seguros que incluyen la cobertura de daños que se pudieran ocasionar a terceros relacionados con posibles negligencias en el desarrollo de los servicios ofrecidos por la misma y sus filiales, en los sectores en los que opera.

El Grupo está llevando a cabo, ya desde antes del ataque descrito en el apartado anterior, un ambicioso plan de mejoras e inversiones enfocadas a la mitigación del riesgo de ciberseguridad.

El Grupo dispone de sistemas y herramientas de control interno y gestión de riesgos que facilitan la monitorización continua y seguimiento de los planes de acción e incidencias identificados en el proceso de elaboración y revisión de la información financiera.

F SISTEMAS INTERNOS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE EMISIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)

Describa los mecanismos que componen los sistemas de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de información financiera (SCIIF) de su entidad.

F.1 Entorno de control de la entidad

Informe, señalando sus principales características de, al menos:

F.1.1. Qué órganos y/o funciones son los responsables de: (i) la existencia y mantenimiento de un adecuado y efectivo SCIIF; (ii) su implantación; y (iii) su supervisión.

El Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (en adelante, "SCIIF") del Grupo Applus+ forma parte de su sistema de control interno general y se configura como el conjunto de procesos que el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría, la Dirección y los profesionales del Grupo llevan a cabo para proporcionar seguridad razonable respecto a la fiabilidad de la información financiera que se publica a los mercados.

El Consejo de Administración del Grupo Applus+ es el máximo órgano de decisión del Grupo, delegando la gestión ordinaria en los órganos ejecutivos y en el equipo de dirección, y concentrando su actividad, por lo tanto, en la función de supervisión. El Consejo de Administración tiene la responsabilidad última de la existencia y mantenimiento de un adecuado y efectivo SCIIF, teniendo delegada dicha función en la Comisión de Auditoría. La supervisión del SCIIF se implementa a través de las actividades de esta índole realizadas por la función de Auditoría Interna.

El modelo de control interno sobre la información financiera del Grupo dispone de tres ámbitos diferenciados de control: (i) autoevaluación de los responsables de los procesos y controles críticos, (ii) revisión del proceso de evaluación financiera por las Direcciones Financieras Divisionales y por la Dirección Financiera Corporativa en el proceso de consolidación y (iii) evaluación de la eficiencia y eficacia de los controles e identificación de riesgos por parte de la Dirección de Auditoría Interna.

La Dirección Financiera Corporativa del Grupo, a través del departamento de Riesgos y Control Interno, desarrolla las siguientes funciones en relación con el SCIF:

- Revisar y aprobar las Políticas y Manuales contables incorporados en la intranet de la Dirección Financiera del Grupo.
- Establecer y difundir los procedimientos necesarios para asegurar el correcto cumplimiento del control interno sobre la información financiera.
- Establecer y mantener controles internos sobre la información financiera, con el fin de asegurar su fiabilidad, y garantizar que los informes, transacciones, u otros hechos relevantes, sean comunicados en forma y plazo adecuados.
- Establecer y mantener controles internos de naturaleza fiscal, con el fin de asegurar la presentación en plazo de declaraciones tributarias veraces y completas.

Durante el ejercicio 2021, como en los ejercicios precedentes, se ha venido desarrollando el Modelo de Control Interno sobre la Información Financiera con el objetivo de garantizar la fiabilidad de la misma.

F.1.2. Si existen, especialmente en lo relativo al proceso de elaboración de la información financiera, los siguientes elementos:

- Departamentos y/o mecanismos encargados: (i) del diseño y revisión de la estructura organizativa; (ii) de definir claramente las líneas de responsabilidad y autoridad, con una adecuada distribución de tareas y funciones; y (iii) de que existan procedimientos suficientes para su correcta difusión en la entidad.

El Consejo de Administración de Applus+, a través de su Consejero Director General, asigna la responsabilidad sobre el diseño y revisión de la estructura organizativa de la elaboración de la información financiera a la Dirección Financiera Corporativa. Desde esta dirección se definen las líneas generales de la estructura y reparto de responsabilidades, así como el procedimiento de diseño, revisión, actualización y difusión de éstas, procedimiento que se encuentra documentado mediante los organigramas (estructura organizativa) y el modelo de procesos y su normativa asociada que forman parte del catálogo de políticas del Grupo Applus+.

Asimismo, se han definido las líneas de autoridad y responsabilidad de los procesos relevantes a través de la formalización del Modelo de Delegación de Autoridad y Responsabilidad en el cual se incluyen todas las decisiones críticas del Grupo que finalmente tienen una incidencia en la elaboración de la información financiera.

En lo relativo al proceso de preparación de la información financiera, se emiten instrucciones desde la Dirección Financiera Corporativa en las que se establecen las pautas y responsabilidades específicas de cada cierre (procedimientos en los que se explicitan las principales tareas, tanto a nivel corporativo como a nivel de sociedad dependiente) entre las que cabe destacar el Manual interno de IFRS.

- Código de conducta, órgano de aprobación, grado de difusión e instrucción, principios y valores incluidos (indicando si hay menciones específicas al registro de operaciones y elaboración de información financiera), órgano encargado de analizar incumplimientos y de proponer acciones correctoras y sanciones.

El Grupo Applus+ dispone de un Código Ético y una Política Anti-corrupción, aprobados por el Consejo de Administración, en los que se incluyen menciones específicas al registro de operaciones y elaboración de la información financiera y cumplimiento de la ley y de políticas contables del Grupo, entre otros. Igualmente existen políticas internas específicas para las funciones contable y financiera. Asimismo, se ha facilitado formación a los empleados y se establece la obligatoriedad de aceptación explícita de ambas normas anualmente.

Los principales valores y principios recogidos en el Código Ético son la integridad, transparencia, responsabilidad, imparcialidad e independencia. Asimismo, el Código Ético incluye el compromiso de dar estricto cumplimiento a la obligación de ofrecer información financiera fiable y preparada conforme a la normativa aplicable, así como la responsabilidad que tienen sus empleados y directivos de velar porque así sea, tanto a través del correcto desarrollo de sus funciones como de la comunicación a los órganos de gobierno de cualquier circunstancia que pueda afectar a este compromiso.

En general, el órgano encargado de analizar posibles incumplimientos y proponer acciones correctoras es la Comisión de ESG del Grupo Applus+ y en particular, corresponde a la Comisión de Auditoría, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 39.7 b) iv. del Reglamento del Consejo de Administración *“Analizar las irregularidades financieras y contables de potencial trascendencia que pudieran haber sido comunicadas por los empleados a través del mecanismo previsto en el apartado 41.6.viii.”*

- Canal de denuncias, que permita la comunicación a la comisión de auditoría de irregularidades de naturaleza financiera y contable, en adición a eventuales incumplimientos del código de conducta y actividades irregulares en la organización, informando, en su caso, si éste es de naturaleza confidencial y si permite realizar comunicaciones anónimas respetando los derechos del denunciante y del denunciado.

La Comisión de ESG es la responsable (41.6 viii del reglamento del Consejo) de “establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia que adviertan en el seno de la Sociedad”, lo que efectivamente es un eje del Sistema de Cumplimiento de Applus+. El Grupo Applus+ dispone, y promueve, el uso

de un canal de denuncias que facilita la comunicación de eventuales incumplimientos del Código Ético y de otras actividades irregulares.

Las comunicaciones tienen carácter confidencial y asimismo se preserva el cumplimiento en materia de protección de datos de carácter personal. El canal de denuncias es único para todo el Grupo y está disponible en la página web corporativa.

- Programas de formación y actualización periódica para el personal involucrado en la preparación y revisión de la información financiera, así como en la evaluación del SCIIF, que cubran al menos, normas contables, auditoría, control interno y gestión de riesgos.

Por lo que respecta a los programas de formación y actualización periódica en aspectos que puedan afectar a la elaboración y publicación de la información financiera, Applus+ considera que el desarrollo y la formación continua de sus empleados y directivos son clave. Asimismo, el Grupo realiza sesiones de formación específicas referentes a aspectos relacionados con el SCIIF para el personal involucrado en la elaboración de los estados financieros del Grupo. Para ello, las comunicaciones constantes con los auditores externos y otros profesionales terceros independientes son aspectos que garantizan dicha formación continua.

Las necesidades de formación detectadas y realizadas a nivel corporativo, se extienden al resto de responsables financieros de las sociedades dependientes a través de formaciones presenciales o a través de formaciones online que se celebran periódicamente, siendo la formación un tema clave en la agenda, así como de sesiones individualizadas cuando se considera oportuno.

Adicionalmente, se ha desarrollado formación específica sobre todas las políticas relevantes para asegurar un conocimiento suficiente de su contenido para todos los responsables involucrados en la preparación y revisión de la información financiera.

F.2 Evaluación de riesgos de la información financiera

Informe, al menos, de:

F.2.1. Cuáles son las principales características del proceso de identificación de riesgos, incluyendo los de error o fraude, en cuanto a:

- Si el proceso existe y está documentado.

El Grupo Applus+ cuenta con una *Política de Gestión del SCIIF* con el objeto de establecer los principios básicos y el marco general de gestión para el control interno sobre la información financiera, que contiene:

- Los criterios establecidos para definir qué compañías del Grupo son relevantes a efectos del Modelo de SCIIF del Grupo.

- La metodología para la identificación de nuevos riesgos y la evaluación periódica de los existentes, estableciendo unos parámetros comunes y homogéneos para todo el Grupo.
- El mantenimiento de un sistema de control interno que permita monitorizar, evaluar y mejorar las medidas de control aplicadas sobre los riesgos existentes.

En 2019 se amplió parcialmente el modelo de SCIIF tanto para compañías que cumplen con los criterios de materialidad como para las que no lo cumplen, con el objetivo de dar respuesta a la implementación del modelo de control de los riesgos penales en las áreas afectadas para aquellos delitos con impacto global y no únicamente en España.

- Si el proceso cubre la totalidad de objetivos de la información financiera, (existencia y ocurrencia; integridad; valoración; presentación, desglose y comparabilidad; y derechos y obligaciones), si se actualiza y con qué frecuencia.

La metodología utilizada para la gestión de riesgos es COSO (*Committee of Sponsoring Organizations for the Treadway Commission*). Los criterios para la identificación de los procesos más relevantes han sido criterios cuantitativos (materialidad) y cualitativos (riesgo de negocio, visibilidad ante terceros y riesgos reputacionales). Los riesgos identificados se priorizan en función del juicio profesional sobre una serie de variables (grado de automatización de los procesos, si el proceso es conocido y/o si es necesario aplicar juicios y estimaciones). Adicionalmente, los riesgos de fraude se identifican, en la medida en que puedan generar errores materiales en la información financiera.

Como resultado de la aplicación de la *Política de Gestión del SCIIF*, el Grupo ha desarrollado matrices de riesgos y controles para los procesos de negocio relevantes y específicos para cada una de las sociedades dependientes cuya relevancia es significativa en el consolidado del Grupo. Cada uno de los riesgos identificados en el proceso de elaboración de los estados financieros consolidados se asocia a los procesos y a las distintas líneas financieras consideradas como significativas (bien por su contribución a los estados financieros consolidados o bien por otros factores más cualitativos) y a las sociedades del Grupo bajo el alcance del SCIIF.

Cada uno de los riesgos identificados en las matrices tiene asignadas las aserciones a las que afecta, es decir: existencia y ocurrencia, integridad, valoración, presentación, desglose y comparabilidad, o derechos y obligaciones. En base a las matrices de riesgos identificados, se han diseñado aquellas actividades de control que dan cobertura a dichos riesgos.

Los riesgos identificados como relevantes se revisan como mínimo con periodicidad anual, en el marco de la certificación y evaluación de la efectividad del control interno que realizan sus responsables. Dicha revisión tiene por objeto actualizar los riesgos a las circunstancias cambiantes en las que actúa el Grupo, especialmente ante cambios en la organización, los sistemas informáticos, la regulación, los productos o la situación de los mercados.

El alcance del modelo se define en la *Política de Gestión del SCIIF* en base a criterios de materialidad de la sociedad por facturación o valor del activo, y se ha desarrollado para aquellas sociedades dependientes que en agregado suponen más de un 80% de las ventas del Grupo.

- La existencia de un proceso de identificación del perímetro de consolidación, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la posible existencia de estructuras societarias complejas, entidades instrumentales o de propósito especial.

En relación al proceso de identificación del perímetro de consolidación, el Grupo considera el proceso de cierre y de consolidación como uno de los procesos relevantes que pueden afectar a la elaboración de la información financiera. Por ello, Applus+ ha considerado todos los riesgos inherentes en dichos procesos asegurando la correcta configuración y ejecución de éste, así como la correcta identificación del perímetro de consolidación. Como parte de este proceso, el Departamento de Consolidación, dependiente de la Dirección Financiera Corporativa, revisa periódicamente junto con el Departamento Legal las variaciones producidas en la estructura del Grupo.

- Si el proceso tiene en cuenta los efectos de otras tipologías de riesgos (operativos, tecnológicos, financieros, legales, fiscales, reputacionales, medioambientales, etc.) en la medida que afecten a los estados financieros.

El proceso de identificación de riesgos de error en la información financiera tiene en cuenta los efectos de otras tipologías de riesgos, que son evaluados y gestionados por las distintas unidades corporativas

- Qué órgano de gobierno de la entidad supervisa el proceso.

El proceso de identificación de riesgos de error en la información financiera se efectúa y documenta por parte de la Dirección Riesgos y Control Interno del Grupo. La Dirección de Auditoría Interna revisa el proceso, como parte de la supervisión realizada en última instancia por la Comisión de Auditoría.

F.3 Actividades de control

Informe, señalando sus principales características, si dispone al menos de:

- F.3.1. Procedimientos de revisión y autorización de la información financiera y la descripción del SCIIF, a publicar en los mercados de valores, indicando sus responsables, así como de documentación descriptiva de los flujos de actividades y controles (incluyendo los relativos a riesgo de fraude) de los distintos tipos de transacciones que puedan afectar de modo material a los estados financieros, incluyendo el procedimiento de cierre contable y la revisión específica de los juicios, estimaciones, valoraciones y proyecciones relevantes.

La responsabilidad de ejecutar los procedimientos de revisión y autorización de la información financiera y la descripción del SCIIF a publicar en los mercados de valores, es de la Dirección de Consolidación Corporativa, la cual es dependiente de la Dirección Financiera Corporativa. Asimismo, la responsabilidad en la elaboración de la información financiera mensual, trimestral, semestral y anual se inicia con la revisión y certificación del responsable financiero de cada sociedad dependiente. Respecto de la información fiscal, la Dirección Fiscal, dependiente de la Dirección Financiera Corporativa, es la responsable de la elaboración de la misma.

La documentación relativa al SCIIF, las evidencias de su ejecución y supervisión, así como los hechos significativos y planes de acción, son gestionados a través de la herramienta de control

interno y gestión de riesgos del Grupo. En ese sentido, el Grupo ha implementado durante el ejercicio 2021 un nuevo software (SAP GRC) que sustituye al anterior (Applus+ GRC) Los beneficios que dicha herramienta aporta en el área de SCIIF son los siguientes:

- Permite disponer de forma centralizada de toda la documentación y gestión del modelo SCIIF del Grupo de forma homogénea.
- Integra el control interno sobre la información financiera en los procesos de negocio y corporativo permitiendo a cada unidad organizativa responsable realizar periódicamente la evaluación de sus controles, aportar las evidencias necesarias y anualmente ejecutar el proceso de certificación interna del SCIIF.
- Utiliza *workflows* automáticos para la gestión de las actividades de control y para la ejecución de los planes de acción.
- Constituye una herramienta de apoyo para el proceso de supervisión y testeo del SCIIF por parte de la función de Auditoría Interna y Externa.
- Facilita la obtención y soporte de la información requerida para el *reporting* periódico del modelo SCIIF al Comité de Auditoría.
- Integra el control interno relativo a la elaboración y presentación de las declaraciones fiscales en los países en los que opera, utilizando *workflows* automáticos para la gestión de las actividades de control fiscal.
- Integra el control interno relativo al diseño e implementación de todos los controles requeridos relacionados con el Compliance y muy concretamente con el riesgo de corrupción

En lo relativo a las actividades y controles relacionados directamente con transacciones que puedan afectar de modo material a los estados financieros, Applus+ dispone de todas las descripciones de los controles implementados para mitigar el riesgo de error material en la información reportada a los mercados. Asimismo, a nivel de sociedad dependiente, la información que se dispone para cada actividad de control perteneciente a procesos significativos es la siguiente:

- Descripción del proceso y subproceso.
- Descripción de los riesgos sobre la información financiera asociados a los diferentes procesos, subprocesos y objetivos de control.
- Definición de las actividades de control diseñadas para la mitigación de los riesgos identificados.
- Descripción de los responsables de los procesos, riesgos y actividades de control.
- Clasificación de las actividades de control implementadas o pendientes de implementar (planes de acción).
- Nivel de automatización de las actividades de control (manuales o automáticas).
- Clasificación de la actividad de control por naturaleza entre preventivo o detectivo.
- Definición de la frecuencia de ejecución del control.
- Definición de la frecuencia de evaluación por parte de la función de Control Interno.
- Definición de la evidencia requerida.

La implementación del nuevo software permite, adicionalmente, automatizar el testeo de los controles directamente contra las transacciones del sistema ERP, lo que aporta un nivel de confort y control significativamente superior.

Cada uno de los procesos de cierre contable realizados en las distintas entidades legales son considerados como un proceso único, y lo mismo ocurre con el conjunto de actividades de cierre contable realizadas a nivel corporativo, con el proceso de consolidación y con la elaboración de las cuentas anuales.

En relación a los juicios y estimaciones relevantes realizados, Applus+ informa en sus cuentas anuales individuales y consolidadas de aquellas áreas de cierta incertidumbre que estima que puedan tener un impacto relevante en la información financiera, y que principalmente se refieren a:

- La recuperabilidad de los activos fiscales diferidos contabilizados.
- La estimación, a cada fecha, de los efectos que pudieran derivarse de la existencia de actas fiscales recurridas y de los resultados de las inspecciones fiscales que estuviesen en curso para los ejercicios sujetos a verificación.

La revisión específica de los juicios, estimaciones, valoraciones, provisiones y proyecciones relevantes, así como de las hipótesis claves utilizadas para su cálculo, con impacto material en los estados financieros consolidados, se llevan a cabo mediante la supervisión continua por parte de la Dirección Financiera Corporativa del grupo.

- F.3.2. Políticas y procedimientos de control interno sobre los sistemas de información (entre otras, sobre seguridad de acceso, control de cambios, operación de los mismos, continuidad operativa y segregación de funciones) que soporten los procesos relevantes de la entidad en relación a la elaboración y publicación de la información financiera.

Entre los controles implementados para mitigar o gestionar los riesgos de error en la información financiera existen algunos relacionados con las aplicaciones informáticas más relevantes, como son los controles relativos a los permisos de acceso a los usuarios o los relativos a la integridad del traspaso de información entre aplicaciones y la correcta gestión del certificado digital para la presentación de declaraciones tributarias.

El Grupo Applus+ utiliza SAP-BPC como sistema común de información para mantener un adecuado registro y control de sus operaciones y, por tanto, su correcto funcionamiento es un elemento clave y de especial énfasis para el Grupo. La herramienta de *reporting* es la misma para todo el Grupo sin excepción.

En el proceso de identificación de riesgos de errores materiales en la elaboración de información financiera se han establecido dos niveles de control:

- A nivel de sociedad dependiente, existen controles que aseguran que la información reportada a través de SAP-BPC sea consistente con los sistemas de información locales, en caso de que éstos sean distintos.
- A nivel corporativo, existen controles (automáticos y manuales) sobre la aplicación principal a efectos de generación de la información financiera en SAP-BPC que aseguran que el proceso de consolidación se realiza correctamente.

Para los sistemas y aplicaciones identificados (aquellos utilizados a nivel corporativo en la preparación de la información financiera consolidada), la Dirección de Sistemas Corporativa ha establecido una serie de políticas dirigidas a asegurar su correcta operativa. En particular, existen políticas documentadas sobre:

- Clasificación de la información.
- Gestión de accesos a los sistemas.
- Prevención de fuga de datos.
- Identificación y mantenimiento de aplicaciones críticas.
- Copias de seguridad.
- Restricciones de uso de internet y del correo electrónico.
- Encriptación de datos.
- Acuerdos con terceras partes.
- Protección de equipos.
- Cumplimiento legal.
- Comunicación de incidencias.
- Licencias y uso de las infraestructuras.

A nivel de continuidad operativa, el Grupo ha mejorado el ya alto nivel de disponibilidad de sus sistemas de información centrales, residentes en un *datacenter* principal en Madrid, con una solución de Recuperación ante un desastre ("*Disaster Recovery*" o "DR"). Este DR reside en la nube de Microsoft (Azure Cloud) y está conectado a través de una línea dedicada de alta velocidad al *datacenter* principal. En el caso improbable que un evento de fuerza mayor (incendio, inundación, terremoto, etc.) dejara inoperativo el *datacenter* principal, se podría disponer en el DR, en cuestión de horas, de aquellas aplicaciones más críticas para el negocio.

Adicionalmente, hay definidos una serie de controles clave suplementarios realizados por los miembros del equipo de consolidación para reforzar la confianza en los sistemas de información utilizados en la generación de la información financiera.

El Grupo tiene un plan de mejora y monitorización en los sistemas de información en lo referente a la segregación de funciones, así como también incorpora en el Plan de Auditoría la supervisión de dichos sistemas de control interno relativa a la segregación de funciones en los sistemas de información financiera.

F.3.3. Políticas y procedimientos de control interno destinados a supervisar la gestión de las actividades subcontratadas a terceros, así como de aquellos aspectos de evaluación, cálculo o valoración encomendados a expertos independientes, que puedan afectar de modo material a los estados financieros.

El Grupo Applus+ revisa anualmente qué actividades ejecutadas por terceros son relevantes para el proceso de preparación de la información financiera.

Algunas de las sociedades del Grupo Applus+ han mantenido, durante el ejercicio 2021, determinadas actividades asociadas a la administración económica, de personal y back office subcontratadas. En este sentido, se han establecido determinados mecanismos de control y

gestión de riesgos con el proveedor para asegurar la integridad y corrección de la información financiera derivada de estas actividades, tales como:

- Se dispone de un responsable específico en la Dirección Financiera Corporativa.
- Se definen indicadores cuantificables para evaluar la calidad e integridad del servicio recibido.
- El Departamento de Contabilidad tiene definidas unas tareas mensuales de revisión de los estados financieros de las sociedades dependientes que operan en España.
- Se realiza una verificación, por parte de un experto externo, del diseño y eficacia operativa del control interno de las actividades subcontratadas con impacto relevante en la información financiera del Grupo.

Asimismo, en el resto del Grupo, las actividades subcontratadas son esporádicas, o muy centralizadas en procesos o subprocesos muy concretos, como sería la elaboración de la nómina. Estos hechos son considerados como un riesgo en el modelo SCIIF de estas sociedades dependientes y existe un control eficiente y eficaz asociado.

Adicionalmente, cuando el Grupo Applus+ considera necesaria la involucración de expertos independientes, en el momento de la contratación de estos servicios fija como criterios de selección que no haya ninguna duda sobre la competencia, capacitación, reputación e independencia de estos.

F.4 Información y comunicación

Informe, señalando sus principales características, si dispone al menos de:

- F.4.1. Una función específica encargada de definir, mantener actualizadas las políticas contables (área o departamento de políticas contables) y resolver dudas o conflictos derivados de su interpretación, manteniendo una comunicación fluida con los responsables de las operaciones en la organización, así como un manual de políticas contables actualizado y comunicado a las unidades a través de las que opera la entidad.

La Dirección Financiera Corporativa, a través del área de Riesgos y Control Interno, es la responsable de definir, mantener actualizadas y difundir las políticas contables del Grupo Applus+ a efectos de la preparación de la información financiera consolidada bajo normativa NIIF-UE (y, en consecuencia, de la información que debe reportar cada sociedad dependiente). El Grupo Applus+ dispone de un manual de políticas contables (*Manual interno de IFRS*) a efectos de la elaboración de los estados financieros preparados bajo NIIF-UE, que elabora la Dirección Financiera Corporativa y que actualiza de forma periódica y está publicado en la intranet de la Dirección Financiera Corporativa, a la cual tiene acceso todo el personal involucrado en la elaboración y revisión de la información financiera.

La Dirección Financiera Corporativa, a través del Departamento de Consolidación, tiene entre sus funciones la de responder a las consultas contables que puedan llegar a plantear las distintas unidades de negocio u otras direcciones corporativas del Grupo Applus+. Asimismo, en las reuniones de los responsables financieros corporativos, divisionales y de sociedades

dependientes, se realizan sesiones de formación sobre la interpretación y aplicación de las novedades.

Adicionalmente, el auditor externo del Grupo, tanto del consolidado como de las sociedades dependientes más representativas del consolidado, solicita que la revisión de la información financiera reportada por esas sociedades dependientes se efectúe bajo los principios enmarcados en el Manual Contable del grupo, es decir, bajo NIIF-UE, tanto en la auditoría anual como en la revisión limitada semestral.

- F.4.2. Mecanismos de captura y preparación de la información financiera con formatos homogéneos, de aplicación y utilización por todas las unidades de la entidad o del grupo, que soporten los estados financieros principales y las notas, así como la información que se detalle sobre el SCIIF.

El Grupo Applus+ dispone de diferentes plataformas integradas tanto para el registro contable de las transacciones como para la elaboración de información financiera. La elaboración de la información financiera regulada, así como los estados financieros individuales, se centraliza en la Dirección de Finanzas, de forma que se garantiza una homogeneidad en su elaboración. Adicionalmente, la integridad y fiabilidad de dichos sistemas de información se valida mediante los controles generales indicados en el apartado F.3.2.

Mensualmente se reciben los *reportings* de cada una de las sociedades mediante la herramienta de *reporting* y consolidación, SAP-BPC, que recogen la totalidad de la información necesaria para la preparación de la información financiera consolidada del Grupo (estados financieros intermedios resumidos y cuentas anuales consolidadas). Dicho *reporting* garantiza la homogeneidad de información mediante las siguientes características:

- Es homogéneo y consistente para todos los países y negocios.
- Se prepara en base a unas instrucciones y manual contable del Grupo Applus+, único para todas las sociedades que componen el Grupo.
- Incorpora los requisitos legales, fiscales, mercantiles y regulatorios aplicables.

SAP-BPC incorpora controles automáticos de validación entre los estados financieros reportados y los detalles adicionales solicitados

F.5 Supervisión del funcionamiento del sistema

Informe, señalando sus principales características, al menos de:

- F.5.1. Las actividades de supervisión del SCIIF realizadas por la comisión de auditoría así como si la entidad cuenta con una función de auditoría interna que tenga entre sus competencias la de apoyo a la comisión en su labor de supervisión del sistema de control interno, incluyendo el SCIIF. Asimismo, se informará del alcance de la evaluación del SCIIF realizada en el ejercicio y del procedimiento por el cual el encargado de ejecutar la evaluación comunica sus resultados, si la entidad cuenta con un plan de acción que detalle las eventuales medidas correctoras, y si se ha considerado su impacto en la información financiera.

La Comisión de Auditoría del Grupo ha llevado a cabo las siguientes actividades en relación con el SCIIF durante el ejercicio 2021:

- Seguimiento del grado de implantación del modelo del SCIIF del Grupo Applus+ y de las matrices de riesgos y controles del SCIIF.
- Seguimiento de los resultados de las revisiones del SCIIF efectuadas por la función de Auditoría Interna y el auditor externo.
- Revisión de la información relativa al SCIIF incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

La Comisión de Auditoría se sirve de la función de Auditoría Interna para la ejecución de la supervisión del correcto funcionamiento del sistema de control interno, incluyendo el SCIIF y vela por su independencia. Dicha función realiza revisiones independientes y periódicas del diseño y operación del sistema de control interno, identificando debilidades y elaborando recomendaciones de mejora a través de la emisión de los correspondientes informes que traslada a la Dirección Financiera Corporativa y a la Comisión de Auditoría en el marco de las reuniones que mantiene periódicamente. Dichos informes se presentan a la Comisión de Auditoría, junto con los planes de acción adoptados por los responsables y a la Dirección Financiera Corporativa para su mitigación.

Las eventuales debilidades de control interno identificadas en las revisiones realizadas por la función de Auditoría Interna son catalogadas en función de su criticidad como altas, medias o bajas en base al impacto que puedan tener en caso de materializarse. Estas debilidades son gestionadas a través de la herramienta GRC asignándose un responsable y un plazo para desarrollar un plan de acción y son objeto de seguimiento en su resolución por parte de la función de Auditoría Interna.

Como resultado de las actividades de evaluación del SCIIF realizadas por parte de la función de Auditoría Interna en el ejercicio 2021 y que se han presentado a la Comisión de Auditoría, no se han desprendido debilidades significativas que pudieran tener un impacto material en la información financiera del Grupo Applus+ del ejercicio 2021, habiéndose establecido las acciones correctoras necesarias para solventar otras eventuales debilidades en el futuro.

Asimismo, el auditor externo, tal y como se menciona en el apartado F.7.1., emite anualmente un informe de procedimientos acordados sobre la descripción del SCIIF realizada por Applus+ en el que no se han puesto de manifiesto aspectos destacables.

- F.5.2. Si cuenta con un procedimiento de discusión mediante el cual, el auditor de cuentas (de acuerdo con lo establecido en las NTA), la función de auditoría interna y otros expertos puedan comunicar a la alta dirección y a la comisión de auditoría o administradores de la entidad las debilidades significativas de control interno identificadas durante los procesos de revisión de las cuentas anuales o aquellos otros que les hayan sido encomendados. Asimismo, informará de si dispone de un plan de acción que trate de corregir o mitigar las debilidades observadas.

El procedimiento de discusión sobre mejoras y debilidades significativas de control interno identificadas se basa, en términos generales, en reuniones periódicas que la Comisión de Auditoría mantiene con las siguientes partes:

- El responsable de Finanzas Corporativas (Director Financiero del Grupo), como máximo responsable de la elaboración de la información financiera, explica la evolución de las principales magnitudes financieras habidas en el periodo en discusión, las transacciones e impactos más relevantes

acontecidas en el periodo y la comunicación de las principales estimaciones realizadas.

- El Responsable Auditoría Interna del Grupo como responsable de la supervisión del modelo de control interno, incluido el SCIIF, informa del estado de las eventuales debilidades identificadas, así como de los resultados obtenidos de sus revisiones realizadas.
- El auditor de cuentas, comparte la planificación de auditoría o revisión limitada a desarrollar en el ejercicio en curso en referencia a las cuentas anuales y comunica debilidades de control interno, así como cualquier otro aspecto que éste considere oportuno poner en conocimiento de la Comisión de Auditoría.

El Grupo Applus+, tanto desde el Departamento de Finanzas Corporativas como desde la Comisión de Auditoría y, en su representación, de la función de Auditoría Interna, fomenta la total colaboración y coordinación con los auditores de cuentas del Grupo. Como resultado, éste tiene contacto directo con la Dirección, manteniendo reuniones periódicas tanto para obtener información necesaria para el desarrollo de su trabajo como para comunicar las debilidades de control identificadas fruto del trabajo de auditoría.

Los planes de acción relativos a las debilidades detectadas en 2021 han sido instrumentados en forma de recomendaciones que siguen el circuito de priorización, asignación de responsable y seguimiento descrito en el apartado F.5.1.

F.6 Otra información relevante

Con el objetivo de reforzar el Control Interno del Grupo y en línea con los esfuerzos realizados en la implementación del Modelo de Prevención de Delitos, en el año 2019 se inició un proyecto destinado a la detección del fraude utilizando técnicas avanzadas de análisis de datos combinadas con inteligencia artificial, que ya está en funcionamiento en España y se prevé extender a otras geografías en los próximos ejercicios. Este proyecto permite detectar transacciones anómalas potencialmente fraudulentas, y además detectar oportunidades de mejora en los procesos y controles del Grupo que permitan prevenirlas en el futuro.

Esto representa una oportunidad de mejora continua para el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) del Grupo Applus+, ya que las lecciones aprendidas de las anomalías que se detecten se podrán ver reflejadas en mejoras para el modelo de control.

F.7 Informe del auditor externo

Informe de:

- F.7.1. Si la información del SCIIF remitida a los mercados ha sido sometida a revisión por el auditor externo, en cuyo caso la entidad debería incluir el informe correspondiente como anexo. En caso contrario, debería informar de sus motivos.

El Grupo Applus+ ha sometido a revisión por parte del auditor externo la información relativa al SCIIF remitida a los mercados para el ejercicio 2021. A tal efecto, el alcance de los procedimientos de revisión del auditor que han realizado de acuerdo con la circular E14/2013, de 19 de julio de 2013, del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España por la que se publica la Guía de Actuación y modelo de informe del auditor referidos a la información relativa al sistema de control interno sobre la información financiera (SCIIF) de las entidades cotizadas en España.

G GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Indique el grado de seguimiento de la sociedad respecto de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el caso de que alguna recomendación no se siga o se siga parcialmente, se deberá incluir una explicación detallada de sus motivos de manera que los accionistas, los inversores y el mercado en general, cuenten con información suficiente para valorar el proceder de la sociedad. No serán aceptables explicaciones de carácter general.

- 1. Que los estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.**

Cumple Explique

- 2. Que, cuando la sociedad cotizada esté controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no, y tenga, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolle actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas informe públicamente con precisión acerca de:**

- a) Las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales.**
- b) Los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses que puedan presentarse.**

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

- 3. Que durante la celebración de la junta general ordinaria, como complemento de la difusión por escrito del informe anual de gobierno corporativo, el presidente del consejo de administración informe verbalmente a los accionistas, con suficiente detalle, de los aspectos más relevantes del gobierno corporativo de la sociedad y, en particular:**

- a) De los cambios acaecidos desde la anterior junta general ordinaria.**
- b) De los motivos concretos por los que la compañía no sigue alguna de las recomendaciones del Código de Gobierno Corporativo y, si existieran, de las reglas alternativas que aplique en esa materia.**

Cumple Cumple parcialmente Explique

- 4. Que la sociedad defina y promueva una política relativa a la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales en el marco de su implicación en la sociedad, así como con los asesores**

de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición.

Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo.

Y que, sin perjuicio de las obligaciones legales de difusión de información privilegiada y otro tipo de información regulada, la sociedad cuente también con una política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales que considere adecuados (medios de comunicación, redes sociales u otras vías) que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

5. Que el consejo de administración no eleve a la junta general una propuesta de delegación de facultades, para emitir acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, por un importe superior al 20% del capital en el momento de la delegación.

Y que cuando el consejo de administración apruebe cualquier emisión de acciones o de valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, la sociedad publique inmediatamente en su página web los informes sobre dicha exclusión a los que hace referencia la legislación mercantil.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

6. Que las sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria:

a) Informe sobre la independencia del auditor.

b) Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones.

c) Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.

d) Informe sobre la política de responsabilidad social corporativa.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

7. Que la sociedad transmita en directo, a través de su página web, la celebración de las juntas generales de accionistas.

Y que la sociedad cuente con mecanismos que permitan la delegación y el ejercicio del voto por medios telemáticos e incluso, tratándose de sociedades de elevada capitalización y en la medida en que resulte proporcionado, la asistencia y participación activa en la Junta General.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

8. Que la comisión de auditoría vele por que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable. Y que en aquellos supuestos en que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna

salvedad, el presidente de la comisión de auditoría explique con claridad en la junta general el parecer de la comisión de auditoría sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la junta, junto con el resto de propuestas e informes del consejo, un resumen de dicho parecer.

Cumple Cumple parcialmente Explique

9. Que la sociedad haga públicos en su página web, de manera permanente, los requisitos y procedimientos que aceptará para acreditar la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la junta general de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto.

Y que tales requisitos y procedimientos favorezcan la asistencia y el ejercicio de sus derechos a los accionistas y se apliquen de forma no discriminatoria.

Cumple Cumple parcialmente Explique

10. Que cuando algún accionista legitimado haya ejercitado, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas, el derecho a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, la sociedad:

- a) Difunda de inmediato tales puntos complementarios y nuevas propuestas de acuerdo.
- b) Haga público el modelo de tarjeta de asistencia o formulario de delegación de voto o voto a distancia con las modificaciones precisas para que puedan votarse los nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdo en los mismos términos que los propuestos por el consejo de administración.
- c) Someta todos esos puntos o propuestas alternativas a votación y les aplique las mismas reglas de voto que a las formuladas por el consejo de administración, incluidas, en particular, las presunciones o deducciones sobre el sentido del voto.
- d) Con posterioridad a la junta general de accionistas, comunique el desglose del voto sobre tales puntos complementarios o propuestas alternativas.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

11. Que, en el caso de que la sociedad tenga previsto pagar primas de asistencia a la junta general de accionistas, establezca, con anterioridad, una política general sobre tales primas y que dicha política sea estable.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

12. Que el consejo de administración desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y se guíe por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Y que en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

13. Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros.

Cumple X Explique

14. Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

- a) sea concreta y verificable;
- b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y
- c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

15. Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

16. Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

Este criterio podrá atenuarse:

- a) En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas.
- b) Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no tengan vínculos entre sí.

Cumple X Explique

17. Que el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros.

Que, sin embargo, cuando la sociedad no sea de elevada capitalización o cuando, aun siéndolo, cuente con un accionista o varios actuando concertadamente, que controlen más del 30% del capital social,

el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.

Cumple Explique

18. Que las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre sus consejeros:

- a) Perfil profesional y biográfico.
- b) Otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realice cualquiera que sea su naturaleza.
- c) Indicación de la categoría de consejero a la que pertenezcan, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos.
- d) Fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones.
- e) Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que sean titulares.

Cumple Cumple parcialmente Explique

19. Que en el informe anual de gobierno corporativo, previa verificación por la comisión de nombramientos, se expliquen las razones por las cuales se hayan nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital; y se expongan las razones por las que no se hubieran atendido, en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

20. Que los consejeros dominicales presenten su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y que también lo hagan, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

21. Que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concurra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en algunas de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable.

También podrá proponerse la separación de consejeros independientes como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura de capital de la sociedad, cuando tales cambios en la estructura del consejo de administración vengán propiciados por el criterio de proporcionalidad señalado en la recomendación 16.

Cumple Explique

22. Que las sociedades establezcan reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, que les obliguen a informar al consejo de administración de cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

Y que, habiendo sido informado o habiendo conocido el consejo de otro modo alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, examine el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decida, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, si debe o no adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese. Y que se informe al respecto en el informe anual de gobierno corporativo, salvo que concurran circunstancias especiales que lo justifiquen, de lo que deberá dejarse constancia en acta. Ello sin perjuicio de la información que la sociedad deba difundir, de resultar procedente, en el momento de la adopción de las medidas correspondientes.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

23. Que todos los consejeros expresen claramente su oposición cuando consideren que alguna propuesta de decisión sometida al consejo de administración puede ser contraria al interés social. Y que otro tanto hagan, de forma especial, los independientes y demás consejeros a quienes no afecte el potencial conflicto de intereses, cuando se trate de decisiones que puedan perjudicar a los accionistas no representados en el consejo de administración.

Y que cuando el consejo de administración adopte decisiones significativas o reiteradas sobre las que el consejero hubiera formulado serias reservas, este saque las conclusiones que procedan y, si optara por dimitir, explique las razones en la carta a que se refiere la recomendación siguiente.

Esta recomendación alcanza también al secretario del consejo de administración, aunque no tenga la condición de consejero.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

24. Que cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, explique de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del consejo de administración.

Y que, sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el informe anual de gobierno corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la sociedad publique a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

25. Que la comisión de nombramientos se asegure de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

Y que el reglamento del consejo establezca el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.

Cumple Cumple parcialmente X Explique

Sin perjuicio de que la Sociedad no establece reglas concretas sobre el número de consejos de administración de los que pueden formar parte sus Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela en todo momento por que los Consejeros no ejecutivos dispongan de tiempo suficiente para el desarrollo de sus

funciones. El resultado de la evaluación descrita anteriormente en el apartado C.1.17 de este Informe confirmó la apreciación de los miembros del Consejo sobre tal dedicación y especialmente por la de su Presidente quien, además, sensible a esta recomendación, ha ido disminuyendo progresivamente las posiciones que ostentaba anteriormente.

- 26. Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.**

Cumple **X** Cumple parcialmente Explique

- 27. Que las inasistencias de los consejeros se reduzcan a los casos indispensables y se cuantifiquen en el informe anual de gobierno corporativo. Y que, cuando deban producirse, se otorgue representación con instrucciones.**

Cumple Cumple parcialmente **X** Explique

Uno de los consejeros no pudo asistir por razones sobrevenidas a una reunión extraordinaria del Consejo y no le fue posible otorgar su representación

- 28. Que cuando los consejeros o el secretario manifiesten preocupación sobre alguna propuesta o, en el caso de los consejeros, sobre la marcha de la sociedad y tales preocupaciones no queden resueltas en el consejo de administración, a petición de quien las hubiera manifestado, se deje constancia de ellas en el acta.**

Cumple **X** Cumple parcialmente Explique No aplicable

- 29. Que la sociedad establezca los cauces adecuados para que los consejeros puedan obtener el asesoramiento preciso para el cumplimiento de sus funciones incluyendo, si así lo exigieran las circunstancias, asesoramiento externo con cargo a la empresa.**

Cumple **X** Cumple parcialmente Explique

- 30. Que, con independencia de los conocimientos que se exijan a los consejeros para el ejercicio de sus funciones, las sociedades ofrezcan también a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.**

Cumple **X** Explique No aplicable

- 31. Que el orden del día de las sesiones indique con claridad aquellos puntos sobre los que el consejo de administración deberá adoptar una decisión o acuerdo para que los consejeros puedan estudiar o recabar, con carácter previo, la información precisa para su adopción.**

Cuando, excepcionalmente, por razones de urgencia, el presidente quiera someter a la aprobación del consejo de administración decisiones o acuerdos que no figuraran en el orden del día, será preciso el consentimiento previo y expreso de la mayoría de los consejeros presentes, del que se dejará debida constancia en el acta.

Cumple **X** Cumple parcialmente Explique

- 32. Que los consejeros sean periódicamente informados de los movimientos en el accionariado y de la opinión que los accionistas significativos, los inversores y las agencias de calificación tengan sobre la sociedad y su grupo.**

Cumple X Cumple parcialmente Explique

33. Que el presidente, como responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración, además de ejercer las funciones que tiene legal y estatutariamente atribuidas, prepare y someta al consejo de administración un programa de fechas y asuntos a tratar; organice y coordine la evaluación periódica del consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad; sea responsable de la dirección del consejo y de la efectividad de su funcionamiento; se asegure de que se dedica suficiente tiempo de discusión a las cuestiones estratégicas, y acuerde y revise los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

34. Que cuando exista un consejero coordinador, los estatutos o el reglamento del consejo de administración, además de las facultades que le corresponden legalmente, le atribuya las siguientes: presidir el consejo de administración en ausencia del presidente y de los vicepresidentes, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la sociedad; y coordinar el plan de sucesión del presidente.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable X

35. Que el secretario del consejo de administración vele de forma especial para que en sus actuaciones y decisiones el consejo de administración tenga presentes las recomendaciones sobre buen gobierno contenidas en este Código de buen gobierno que fueran aplicables a la sociedad.

Cumple X Explique

36. Que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto de:

- a) La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración.
- b) El funcionamiento y la composición de sus comisiones.
- c) La diversidad en la composición y competencias del consejo de administración.
- d) El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad.
- e) El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo.

Para la realización de la evaluación de las distintas comisiones se partirá del informe que estas eleven al consejo de administración, y para la de este último, del que le eleve la comisión de nombramientos.

Cada tres años, el consejo de administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos.

Las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosadas en el informe anual de gobierno corporativo.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

37. Que cuando exista una comisión ejecutiva en ella haya presencia de al menos dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente; y que su secretario sea el del consejo de administración.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable X

38. Que el consejo de administración tenga siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva y que todos los miembros del consejo de administración reciban copia de las actas de las sesiones de la comisión ejecutiva.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable X

39. Que los miembros de la comisión de auditoría en su conjunto, y de forma especial su presidente, se designen teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

40. Que bajo la supervisión de la comisión de auditoría, se disponga de una unidad que asuma la función de auditoría interna que vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y que funcionalmente dependa del presidente no ejecutivo del consejo o del de la comisión de auditoría.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

41. Que el responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presente a la comisión de auditoría, para su aprobación por esta o por el consejo, su plan anual de trabajo, le informe directamente de su ejecución, incluidas las posibles incidencias y limitaciones al alcance que se presenten en su desarrollo, los resultados y el seguimiento de sus recomendaciones y le someta al final de cada ejercicio un informe de actividades.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

42. Que, además de las previstas en la ley, correspondan a la comisión de auditoría las siguientes funciones:

1. En relación con los sistemas de información y control interno:

- a) Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, al grupo —incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción— revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.
- b) Velar por la independencia de la unidad que asume la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; aprobar o proponer la aprobación al consejo de la orientación y el plan de trabajo anual de la auditoría interna, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); recibir información

periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.

- c) Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la compañía que adviertan en el seno de la empresa o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.
- d) Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.

2. En relación con el auditor externo:

- a) En caso de renuncia del auditor externo, examinar las circunstancias que la hubieran motivado.
- b) Velar que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia.
- c) Supervisar que la sociedad comunique a través de la CNMV el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido.
- d) Asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del consejo de administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la sociedad.
- e) Asegurar que la sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

- 43. Que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo de la sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.**

Cumple X Cumple parcialmente Explique

- 44. Que la comisión de auditoría sea informada sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la sociedad para su análisis e informe previo al consejo de administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.**

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

- 45. Que la política de control y gestión de riesgos identifique o determine al menos:**

- a) Los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance.

- b) Un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la sociedad lo estime apropiado.
- c) El nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable.
- d) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
- e) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos, incluidos los pasivos contingentes o riesgos fuera de balance.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

46. Que bajo la supervisión directa de la comisión de auditoría o, en su caso, de una comisión especializada del consejo de administración, exista una función interna de control y gestión de riesgos ejercida por una unidad o departamento interno de la sociedad que tenga atribuidas expresamente las siguientes funciones:

- a) Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la sociedad.
- b) Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión.
- c) Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el consejo de administración.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

47. Que los miembros de la comisión de nombramientos y de retribuciones –o de la comisión de nombramientos y la comisión de retribuciones, si estuvieren separadas– se designen procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y que la mayoría de dichos miembros sean consejeros independientes.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

48. Que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de remuneraciones separadas.

Cumple Explique No aplicable X

49. Que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos.

Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

50. Que la comisión de retribuciones ejerza sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, le correspondan las siguientes:

- a) Proponer al consejo de administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad.
- d) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- e) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

51. Que la comisión de retribuciones consulte al presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

52. Que las reglas de composición y funcionamiento de las comisiones de supervisión y control figuren en el reglamento del consejo de administración y que sean consistentes con las aplicables a las comisiones legalmente obligatorias conforme a las recomendaciones anteriores, incluyendo:

- a) Que estén compuestas exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con mayoría de consejeros independientes.
- b) Que sus presidentes sean consejeros independientes.
- c) Que el consejo de administración designe a los miembros de estas comisiones teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de cada comisión, delibere sobre sus propuestas e informes; y que rindan cuentas, en el primer pleno del consejo de administración posterior a sus reuniones, de su actividad y que respondan del trabajo realizado.
- d) Que las comisiones puedan recabar asesoramiento externo, cuando lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones.
- e) Que de sus reuniones se levante acta, que se pondrá a disposición de todos los consejeros.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

53. Que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, una comisión especializada en sostenibilidad o responsabilidad social corporativa u otra comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, haya decidido crear. Y que tal comisión esté integrada únicamente por consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes y se le atribuyan específicamente las funciones mínimas que se indican en la recomendación siguiente.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

54. Las funciones mínimas a las que se refiere la recomendación anterior son las siguientes:

- a) La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
- b) La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la entidad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
- c) La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- d) La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas.
- e) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

55. Que las políticas de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales identifiquen e incluyan al menos:

- a) Los principios, compromisos, objetivos y estrategia en lo relativo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de la corrupción y otras conductas ilegales
- b) Los métodos o sistemas para el seguimiento del cumplimiento de las políticas, de los riesgos asociados y su gestión.
- c) Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, incluido el relacionado con aspectos éticos y de conducta empresarial.
- d) Los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés.
- e) Las prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

56. Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Cumple X Explique

57. Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Cumple X Cumple parcialmente Explique

58. Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:

- a) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.
- b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

59. Que el pago de los componentes variables de la remuneración quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Las entidades incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo requerido y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable.

Que, adicionalmente, las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

60. Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

61. Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

- 62. Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.**

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cumple Cumple parcialmente X Explique No aplicable

En los sistemas vigentes entre el momento de la entrega del derecho y el momento de la materialización de éste en acciones transcurren periodos que van de uno a tres años; dichas propuestas, así como el más reciente LTIP de los Consejeros ejecutivos, fueron aprobados por la Junta General el 30/5/2019 con un 97% de votos a favor. En todo caso, tras el diálogo establecido en sus roadshows en materia de gobierno corporativo, la sociedad tendrá en cuenta este punto en la futura propuesta de Política de remuneraciones.

- 63. Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.**

Cumple X Cumple parcialmente Explique No aplicable

- 64. Que los pagos por resolución o extinción del contrato no superen un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.**

A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

Cumple Cumple parcialmente X Explique No aplicable

En cuanto al consejero ejecutivo Director general, lo anterior se cumple en su integridad mientras que, en el caso del consejero ejecutivo Director financiero, se cumple salvo por lo descrito en la Política de Remuneraciones de los consejeros referida en sus apartados 4.3 (iii) Terminación y (iv) Pacto de no competencia post-contractual. Asimismo, se clarifica, a los efectos oportunos, en cuanto al Director Financiero que el nivel de cumplimiento podría variar, lógicamente, según el impacto en los sistemas de retribución ligados al valor de la acción. No obstante, teniendo en cuenta el feedback de los inversores, la sociedad lo tomará en consideración en su futura política de remuneraciones.

H OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

1. Si existe algún aspecto relevante en materia de gobierno corporativo en la sociedad o en las entidades del grupo que no se haya recogido 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 de gobierno en la entidad o su grupo, detállelos brevemente.

En relación con la Recomendación 27, se trata de una situación puntual y excepcional dado que uno de los consejeros no pudo asistir por razones sobrevenidas a una reunión extraordinaria del Consejo y no le fue posible otorgar su representación.

En relación con las notas respecto de las Recomendaciones 25, 62 y 64 (que la Compañía cumple parcialmente), señalar que la Comisión de ESG, en el marco de las funciones que tiene encomendadas, realiza anualmente un análisis de la situación de la Sociedad en materia de gobierno corporativo, que posteriormente, se ratifica por Consejo en la consideración de que la Sociedad adopta medidas que aseguran el cumplimiento de los objetivos de los Principios en los que se basan las Recomendaciones.

Asimismo, y tal y como se menciona en el apartado C.1.3 anterior, la Sociedad es proactiva en materia de gobierno corporativo y diálogo con sus stakeholders. En efecto, valora muy positivamente y de hecho dedica anualmente recursos a la campaña de *engagement* institucional con los *proxy advisors* y principales accionistas incluyendo la participación del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De hecho, prueba de lo fructífero de este diálogo e implicación fue el alto quorum de asistencia a la Junta General de 2021 (73,90% del capital social) habiendo sido celebrada exclusivamente de forma telemática. La Compañía, asimismo, se ha interesado por los motivos de la abstención o menor apoyo a determinados puntos del Orden del Día en recientes ejercicios y en especial en el voto consultivo del IAR. Por supuesto, la Compañía ha escuchado y tomado nota de las motivaciones expresadas, las cuales han sido consideradas en el trabajo de diseño y redacción de la nueva política de remuneraciones a presentar a la Junta General en 2022.

2. Dentro de este apartado, también podrá incluirse cualquier otra información, aclaración o matiz relacionado con los anteriores apartados del informe en la medida en que sean relevantes y no reiterativos.

En concreto, se indicará si la sociedad está sometida a legislación diferente a la española en materia de gobierno corporativo y, en su caso, incluya aquella información que esté obligada a suministrar y sea distinta de la exigida en el presente informe.

En cuanto a la G.63 y a los efectos oportunos se clarifica que la política de remuneraciones aprobada por la Junta General el 30 de mayo de 2019: "4. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. De conformidad con el artículo 27.1 del Reglamento del Consejo de Administración, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos las retribuciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o sociedades de su grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados." y asimismo que "En caso de que se observaran inexactitudes acreditadas en los datos tenidos en cuenta a los efectos de la entrega de las PSUs se establecerán mecanismos para que la Sociedad pueda reclamar el reembolso del importe neto de retenciones, impuestos o tasas, correspondiente a dichas PSUs efectivamente percibido por cada consejero ejecutivo". Asimismo, en el caso de la parte de remuneración variable anual dineraria, ello se entiende aplicable igualmente bajo la normativa vigente.

3.La sociedad también podrá indicar si se ha adherido voluntariamente a otros códigos de principios éticos o de buenas prácticas, internacionales, sectoriales o de otro ámbito. En su caso, se identificará el código en cuestión y la fecha de adhesión. En particular, hará mención a si se ha adherido al Código de Buenas Prácticas Tributarias, de 20 de julio de 2010.

Applus Services, S.A está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas y es Advanced Level desde 2018 siguiendo los 10 principios.

Applus+ participa en el Carbon Disclosure Project (CDP) desde 2017 obteniendo el nivel B en 2020. Asimismo, Applus+ ha sido reconocida con "AA" por la agencia MSCI ESG Research en 2019.

Applus+ ha adoptado los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) como marco para sus objetivos de responsabilidad social corporativa. Al menos nueve de los diecisiete ODS de Naciones Unidas son de aplicación al negocio de Applus+.

Applus+ está incluida en el FTSE4GoodIBEX desde 2019.

Applus+ ha sido reconocida por Gaia Rating con un 71/100 en 2021 y Sustainalytics ha calificado al Grupo con un 15,6 que sitúa a nuestra compañía en el grupo de empresas de "bajo riesgo" en ESG

Applus+ ha adoptado para su informe de reporte de información no financiera el estándar GRI standards, el SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y las recomendaciones del TFCD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).

Applus+ se ha adherido a la Carta europea de principios que firman las organizaciones para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Chárter de Diversidad de la Comisión Europea Miembro para el periodo 2021-2023.

Applus+ se ha sumado a la Iniciativa del Ministerio de la Presidencia de España para favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico. "Más mujeres, mejores empresas" en 2021

Estamos adoptando los Principios de Empoderamiento de las Mujeres definidos por las Naciones Unidas

Applus+ se incluye en la Red de empresas inclusivas (Andorra) desde 2021

Este informe anual de gobierno corporativo 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 consejero que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe | Motivos (en contra, abstención, no asistencia) | Explique los motivos |
|---|--|----------------------|
| | | |

| Observaciones |
|---------------|
| |

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 inducir las o 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 |
|--|---|-----------------------------|
| | | |

Applus Services, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente

Medidas Alternativas de Rendimiento (MARs)

La información financiera de Applus+ contiene magnitudes elaboradas de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), así como las denominadas Medidas Alternativas de Rendimiento (MAR) que se consideran magnitudes ajustadas respecto a aquellas que se presentan de acuerdo con las NIIF.

- **AA** – Amortización Acelerada IDIADA, para adaptar la vida útil de los activos a la fecha en que expira la concesión.
- **Ajustado**, las partidas se presentan ajustadas por otros resultados
- **Amortización PPA** corresponde a la amortización del importe asignado como intangible relacionado con las combinaciones de negocios y a la reducción del fondo de comercio de las concesiones con vida útil finita.
- **BNA (EPS)**, Beneficio neto por acción
- **Capex**, inversiones realizadas en inmovilizado
- **Deuda Neta**, deuda financiera a corto y largo plazo, otros pasivos no corrientes menos el importe de efectivo y otros activos líquidos equivalentes, calculado a tipos de cambio promedio del ejercicio
- **EBITDA**, resultado operativo antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización
- **END (NDT)**, Ensayos no destructivos
- **FX**, Tipo de cambio
- **Flujo de efectivo (Operating Cash Flow)**, caja generada por las operaciones después de inversiones en inmovilizado y variación del capital circulante
- **Flujo de efectivo libre (Free Cash Flow)**, caja generada por las operaciones después de inversiones en inmovilizado, variación del capital circulante y pagos de intereses e impuestos
- **Otros resultados** son aquellos impactos corregidos en las principales medidas utilizadas por el Grupo para el análisis de sus resultados con el fin de proporcionar un mejor entendimiento de los mismos. Las partidas consideradas como otros resultados son: amortización de los intangibles de las adquisiciones, costes por reestructuración y costes relacionados con las adquisiciones
- **Ratio de apalancamiento financiero (Leverage)**, calculado como **Deuda Neta/EBITDA** de los últimos doce meses, de acuerdo con el contrato de deuda financiera
- **Resultado Operativo**, resultados antes de intereses e impuestos
- **ROCE**, Resultado Operativo Ajustado / Capital Empleado

Actividades de Investigación y Desarrollo

La innovación es uno de los pilares de la política de RSC del Grupo Applus. En el Informe de Responsabilidad Social Corporativa (que forma parte de este informe de gestión consolidado) se describen ampliamente todas las cuestiones relativas a las actividades de Investigación y Desarrollo.

Operaciones con acciones propias

Al 31 de diciembre de 2021 el Grupo posee un total de 408.098 acciones propias a un coste medio de 8,40 euros por acción. El valor total de estas acciones propias asciende a 3.427 miles de euros, importe que se encuentra registrado al 31 de diciembre de 2021 en el epígrafe “Acciones propias” del estado de situación financiera consolidado adjunto (véase Nota 3.x).

Al 31 de diciembre de 2020 el Grupo poseía un total de 317.809 acciones propias a un coste medio de 8,38 euros por acción. El valor total de estas acciones propias ascendía a 2.664 miles de euros, importe que se encontraba registrado al 31 de diciembre de 2020 en el epígrafe “Acciones propias” del estado de situación financiera consolidado adjunto (véase Nota 3.x).

Hechos posteriores al cierre

No se han producido otros hechos relevantes desde 31 de diciembre 2021 a los descritos en las notas de las cuentas consolidadas.

Uso de instrumentos financieros

La política del Grupo es la de contratar, cuando lo considera oportuno, instrumentos financieros derivados de tipo de interés para acotar la fluctuación en los flujos de efectivo a desembolsar por el pago referenciado a tipos de interés variable de las financiaciones de la Sociedad. Durante el ejercicio 2021 la Sociedad no ha contratado instrumentos financieros derivados.

Información sobre aplazamientos de pago efectuados a proveedores

Aquellas sociedades del Grupo con residencia fiscal en España han ajustado sus plazos de pago para adaptarse a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 15/2010, de 5 de julio sobre “Deber de información” (modificada a través de la Disposición final segunda de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre). A continuación, se detalla la información requerida preparada conforme a la Resolución del ICAC de 29 de enero de 2016, sobre la información a incorporar en la memoria de las cuentas anuales en relación con el periodo medio de pago a proveedores en operaciones comerciales.

| | 2021 | 2020 |
|---|----------------|---------|
| | Días | |
| Periodo medio de pago a proveedores | 60 | 64 |
| Ratio de operaciones pagadas | 61 | 66 |
| Ratio de operaciones pendientes de pago | 49 | 52 |
| | Miles de euros | |
| Total pagos realizados | 161.073 | 143.740 |
| Total pagos pendientes | 19.610 | 20.547 |

Los datos expuestos en el cuadro anterior corresponden exclusivamente a las sociedades españolas. Dichos datos hacen referencia, conforme a lo establecido en la resolución del ICAC, a las operaciones comerciales correspondientes a la entrega de bienes o prestaciones de servicios devengadas desde la fecha de entrada en vigor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre de 2014.

Se consideran proveedores, a los exclusivos efectos de dar la información prevista en esta Resolución, a los acreedores comerciales por deudas con suministradores de bienes o servicios, incluidos en las partidas “Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar” del pasivo corriente del estado de situación financiera consolidado.

Se entiende por “Periodo medio de pago a proveedores” el plazo que transcurre desde la entrega de los bienes o la prestación de los servicios a cargo del proveedor y el pago material de la operación.

El plazo máximo legal de pago aplicable a las sociedades españolas del conjunto consolidable según la Ley 3/2004, de 29 de diciembre de 2004, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, es de 30 días, aunque podrán ser ampliados mediante pacto entre las partes sin que, en ningún caso, se pueda acordar un plazo superior a los 60 días naturales (mismo plazo legal en el ejercicio 2019).

No obstante, la mayor parte de este importe pendiente de pago por las sociedades españolas al cierre del ejercicio 2021 se ha pagado durante los dos primeros meses del ejercicio 2022.