
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A64622970]

Denominación Social:

[**APPLUS SERVICES, S.A.**]

Domicilio social:

[C/CAMPEZO 1, EDIFICIO 3, PARQUE EMPRESARIAL LAS ME MADRID]

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

A.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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Junta General de Accionistas de la Sociedad de 2018 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo que la Junta General acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo.

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.

Asimismo, 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. Asimismo, 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. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales será aprobado por la Junta General. En su defecto, será el mismo que el año anterior. 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 los consejeros en su condición de tales es 1.500.000 euros. Las remuneraciones de cada consejero acordadas para 2019 se indican en el apartado tercero de esta sección A.1.

Adicionalmente, se reembolsarán a los consejeros los gastos debidamente justificados asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

En cuanto a la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, hasta la fecha de este informe el único consejero que desempeña tales funciones es el Consejero Director General, D. Fernando Basabe Armijo. Su remuneración consiste en: (i) una remuneración fija de 750.000 euros (ajustable en función del IPC) en metálico; (ii) otros beneficios con coste máximo igual al 10% de su retribución fija y una aportación al plan de pensiones por importe igual a la diferencia entre el referido 10% y el coste de los beneficios efectivamente percibidos; (iii) una remuneración variable anual en efectivo y en derechos sobre acciones de Applus; y (iv) un plan de incentivos a largo plazo en acciones. Los conceptos (ii) a (iv) se describen en los apartados siguientes.

No obstante, está previsto someter a la Junta General de Accionistas de 2019 una nueva Política de Remuneraciones en los términos que se describen en el apartado A.2 siguiente, que estaría en vigor para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

En relación con el procedimiento de determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, la Política actual fue propuesta a la Junta General por el Consejo de Administración previa propuesta, a su vez, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR").

Asimismo, la CNR elaboró un informe justificativo de la propuesta que estuvo a disposición de los accionistas en el domicilio social y publicado ininterrumpidamente en la página web corporativa desde la publicación de la convocatoria de la Junta hasta su celebración.

En el mismo sentido, la nueva de Remuneraciones que el Consejo propondrá a la Junta General de 2019 ha sido, a su vez, propuesta por la CNR. La CNR también ha elaborado 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.

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. El artículo 40.4 del mismo establece que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la CNR podrá recabar asesoramiento externo. En este sentido, en mayo de 2017 Applus encargó a la firma de consultoría de remuneraciones Mercer Consulting un estudio de benchmark, nacional e internacional, de la situación retributiva del Consejero Director General y de los consejeros no ejecutivos. Con

base en dicho estudio, la CNR elevó al Consejo su propuesta de modificación de la retribución del Consejero Director General. De acuerdo con la propuesta de guía técnica de estas comisiones de CNMV, y con el ánimo de salvaguardar su independencia de criterio, Mercer Consulting no es empleado para ninguna otra función de asesoramiento de la CNR.

- **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, en su caso.**

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 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.

Únicamente la retribución del Consejero Director General de Applus por el desempeño de sus funciones ejecutivas contiene conceptos retributivos variables.

Los componentes fijos de su retribución consisten en una retribución fija anual de 750.000 euros (ajustable según el IPC), otros beneficios que se describen a continuación con coste máximo total equivalente al 10% de dicha retribución fija y una aportación al plan de pensiones por la diferencia entre el importe de los beneficios efectivamente percibidos y el referido 10%. El valor agregado de los componentes fijos de su remuneración asciende por tanto a 825.000 euros (ajustable en función del IPC).

Por su parte, 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 en metálico (es decir, un importe máximo de 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, un importe máximo anual de 900.000 euros). 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 218% de sus conceptos fijos (825.000 euros) si se cumplieran la totalidad de los respectivos objetivos.

Para determinar este mix retributivo, Applus se ha apoyado en el estudio comparativo elaborado por Mercer Consulting mencionado en el apartado anterior. Concretamente, se ha procurado que el salario del Consejero Director General se sitúe en el punto medio de las retribuciones de los primeros ejecutivos de las compañías consideradas en el referido estudio. Como resultado del referido estudio comparativo, se propuso a la Junta General de Accionistas de 2018 introducir, entre otras, las siguientes modificaciones a la Política de Remuneraciones:

- (i) aumentar la retribución fija anual del Consejero Director General de 650.000 a 750.000 euros (con efectos retroactivos a 1 de enero de 2018);
- (ii) establecer que la Sociedad aportará anualmente al plan de pensiones del Consejero Director General un importe igual a la diferencia entre el coste de los beneficios efectivamente percibidos durante el año por el consejero y el 10% de su retribución fija anual (que es el importe máximo que pueden alcanzar todos los beneficios de acuerdo con lo previsto en el contrato); y
- (iii) modificar la retribución variable anual de forma que (a) sea pagadera en efectivo (un 62,5%) y en derechos sobre acciones denominados restricted stock units ("RSUs") (un 37,5%) cuyo número se determinará en función del valor medio de cotización de la acción de Applus en los 30 días anteriores a la fecha de su entrega; (b) los RSUs sean canjeables por acciones de Applus en un período de tres años desde su concesión, a razón de un 30% cada uno de los dos primeros años y un 40% el tercer año; (c) la base objetivo de la remuneración variable anual aumente del 50% al 80% de la retribución fija; y (d) por cada incremento del 1% sobre los objetivos, la remuneración variable anual se incremente en un 2% (frente al 3% anterior) con un máximo del 150% de la base objetivo (frente al 250% anterior) y por cada disminución del 1% sobre los objetivos, la remuneración variable anual se reduzca en un 5% (frente al 10% anterior).

En definitiva, se ha alterado directamente la importancia relativa de los conceptos variables respecto a los fijos, se ha introducido el valor medio de cotización de la acción de Applus en la ecuación del sistema de retribución variable anual y se ha previsto un período de diferimiento en la percepción por el Consejero Director General del 37,5% de su retribución variable anual. La CNR estima que, tras estas modificaciones, el mix retributivo del Consejero Director General se sitúa en las condiciones de mercado propias de sociedades cotizadas al tiempo que toma en consideración su sobresaliente desempeño y sostenido liderazgo.

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, la cuantía de la remuneración variable anual del Consejero Director General está vinculada en un 65% a la consecución de objetivos de beneficio operativo ajustado (adjusted operating profit) y en un 35% al flujo de caja operativo ajustado (adjusted operating cash-flow) 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% de la base objetivo y mínimo del 0% de la base objetivo.

Asimismo, el plan de incentivos a largo plazo aprobado por la Junta General para el Consejero Director General tiene en cuenta parámetros cuantitativos (el retorno total relativo para el accionista (relative total shareholder return) y el beneficio ajustado por acción (adjusted earnings per

share)) calculados para un periodo de tres años, lo cual permite tomar en consideración los resultados a largo plazo de la Sociedad. Además, se han establecido unos umbrales mínimos por debajo de los cuales 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. Las características del sistema de retribución variable anual y del plan de incentivos a largo plazo se describen con más detalle en el apartado sexto de esta sección A.1.

Sin perjuicio de lo anterior, está previsto someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 una nueva Política de Remuneraciones en los términos que se describen en el apartado A.2 siguiente y que, entre otras cuestiones, refleja las condiciones retributivas del nuevo consejero ejecutivo cuyo nombramiento se propondrá a la misma Junta General. Asimismo, se propondrá la introducción de cláusulas clawback para las remuneraciones anuales variables de los dos consejeros ejecutivos de Applus de conformidad con la recomendación 63 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

En cuanto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración de Applus impone a los consejeros la obligación de comunicar a los restantes consejeros y al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos puedan tener con el interés de la Sociedad. Las situaciones de conflicto de interés de los consejeros son objeto de información en la memoria de las cuentas anuales de Applus. Además, el consejero en conflicto debe abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente y de votar en las correspondientes decisiones.

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

Está previsto que la remuneración fija a percibir en el ejercicio 2019 por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales sea la siguiente:

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

Con la composición del Consejo y de las Comisiones en la fecha de este informe, la retribución fija a percibir por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2019 ascendería a 740.000 euros.

No obstante, se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento de dos nuevos consejeros independientes para cubrir las vacantes generales por D. Claudi Santiago y D. Scott Cobb y la incorporación del CFO de Applus+ como nuevo consejero ejecutivo. Es posible asimismo que uno de ellos pase a formar parte de la CNR. En caso de que dichos nombramientos se produzcan, la retribución fija a percibir por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2019 ascendería a 860.000 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, que se prevé que asciendan a 72.000 euros en el ejercicio 2019.

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.

- **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.**

Está previsto que la remuneración fija que será devengada en el ejercicio 2019 por el desempeño de funciones ejecutivas por el Consejero Director General sea la siguiente:

- Retribución fija en metálico: 750.000 euros.
- Otros beneficios con un coste máximo de 36.957 euros (ver descripción a continuación). De este importe, 7.311 euros se corresponden con un complemento en metálico del seguro médico y coche para igualar estos beneficios con lo acordado en el momento de la contratación del Consejero Director General. (ver descripción de este concepto en el apartado B.16).
- Aportación a un plan de pensiones: 38.043 euros (ver descripción a continuación).

Asimismo, está previsto proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento del CFO de Applus como nuevo consejero ejecutivo. De resultar aprobado, su remuneración fija sería la siguiente:

- Retribución fija en metálico: 267.343 euros.
- Otros beneficios hasta un coste máximo de 35.080 euros (ver descripción a continuación).
- Retribución fija en RSUs: 58.333 euros.

- **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.**

Las remuneraciones en especie son únicamente en favor del Consejero Director General. De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Director General percibirá otros beneficios con 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 como retribución en especie en dicho año.

Está previsto que en el ejercicio 2019 el Consejero Director General perciba beneficios consistentes en el uso de vehículo de empresa (incluyendo el consumo de gasolina), un seguro médico para él y su familia (que incluye un chequeo anual para él y para 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) con coste total de 36.957 euros, igual al 2018.

Se prevé que las primas a abonar por la Sociedad en favor del Consejero Director General durante el ejercicio 2019 asciendan a 1.237 euros, igual al 2018, sin perjuicio de la prima del seguro de responsabilidad civil indicada en el apartado anterior. Dichas primas están incluidas en el importe de retribución en especie del párrafo anterior.

Asimismo, está previsto que en el ejercicio 2019 la Sociedad aporte al plan de pensiones del Consejero Director General un importe de 38.043 euros, igual al 2018.

Por otra parte, está previsto proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento del CFO de Applus como nuevo consejero ejecutivo. De resultar aprobado, su sistema retributivo incluiría un componente de beneficios con importe máximo de 35.080 euros, que podrá incluir los siguientes elementos, a elección del consejero: aportación a un plan de pensiones, seguro médico, seguro de vida, vehículo de empresa, pago de cuotas de asociaciones profesionales y/o seguro de enfermedad grave.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

De conformidad con el artículo 27.1 del Reglamento del Consejo de Administración, las retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad se circunscriben a los consejeros ejecutivos. Con arreglo a lo previsto en la Política de Remuneraciones, los componentes retributivos variables del Consejero Director General son los siguientes:

(i) Remuneración variable anual:

La remuneración variable anual del Consejero Director General 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).

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, el importe objetivo de la remuneración variable anual asciende a 600.000 euros y podrá incrementarse o reducirse en las proporciones descritas con un límite máximo de 900.000 euros y mínimo de 0 euros.

El importe efectivo de la remuneración variable anual del Consejero Director General 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.

El 62,5% de la retribución variable a percibir se abonaría en efectivo y el 37,5% mediante la entrega de RSUs. Para mayor claridad, a modo de ejemplo, lo que se establece sobre la base de los criterios anteriores es que, si un año el importe de la retribución a percibir coincidiera con la retribución variable objetivo (600.000 euros) se percibirían 375.000 euros en metálico y 225.000 euros en RSUs.

Para el cálculo del número de RSUs a entregar al Consejero Director General 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 de Administración aprueba los resultados anuales de Applus y el importe de la retribución variable anual del Consejero Director General. En concreto, las primeras RSUs, correspondientes al ejercicio 2018, han sido otorgadas en el mes de febrero de 2019. Se le han entregado 22.158 RSUs, que es el número resultante de multiplicar la base objetivo (600.000 euros) por el nivel de rendimiento de Applus en 2018 medido en función de los parámetros de este sistema de remuneración (98,4%) y por el porcentaje de la retribución pagadera en RSUs (37,5%) y de dividir el resultado entre el valor medio de la acción de Applus en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento (9,992 euros por acción).

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. Las RSUs correspondientes al ejercicio 2018 se convertirán en acciones en los meses de febrero de 2020, 2021 y 2022. Asimismo, las RSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

(ii) Plan de incentivos a largo plazo:

El plan de incentivos a largo plazo (que comenzó en 2016 bajo la anterior Política de Remuneraciones) conlleva que el Consejero Director General recibirá anualmente performance stock units ("PSUs") que serán canjeables por acciones de la Sociedad tres años después de la fecha en que se otorgaron.

En virtud de este plan, el Consejero Director General recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, al 60% de su retribución fija si bien, dependiendo del nivel de cumplimiento de los parámetros referidos más adelante dicho importe podrá finalmente oscilar entre un mínimo del 0% y un máximo del 120% de su retribución fija.

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. Así, en febrero de 2019 se han concedido al Consejero Director General 45.006 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 (9,992 euros por acción).

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 se podrá ajustar a lo largo de cada ejercicio en caso de que la retribución fija del Consejero Director General 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 monetaria del Consejero Director General en función del nivel de cumplimiento de dichos objetivos durante los tres años anteriores a la conversión, de modo que dicha conversión se corresponda con el rendimiento profesional del Consejero Director General durante cada periodo trienal. Así, el 80% de las PSUs otorgadas en el año 2016 (esto es, 35.944 PSUs) se han canjeado en acciones en el mes de febrero de 2019, si bien se le han entregado las acciones de Applus netas de impuestos (esto es, 20.668 acciones).

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 iniciado en el año 2016 que debe efectuarse en febrero del año 2019, la CNR ha solicitado a la firma PWC un informe independiente que evalúe el objetivo de TSR y empleará las memorias auditadas de Applus 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 y Exova Group plc (esta última hasta que dejó de cotizar en bolsa). 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 devengarán en caso de que el resultado del TSR sea un 1,67% anual acumulativo superior al índice.

Si el resultado del TSR está por debajo del índice, no se devengarán PSUs por este parámetro.

(b) Un objetivo relativo al beneficio ajustado por acción reportado por Applus (Adjusted Earnings per Share o "EPS") acumulado dentro de un período de tres años. Dicho objetivo será publicado ex - post al final de cada periodo de tres años.

Este parámetro representará el 60% del total de PSUs otorgadas cada año.

El Consejo de Administración establecerá umbrales específicos para este objetivo de EPS en los que el 50%, 100% y 200% (dentro del 60% que este parámetro representa) de las PSUs objetivo se convertirán en acciones. El número máximo de PSUs que se pueden convertir en acciones es el 200% de las PSUs objetivo.

Si el resultado de EPS está por debajo del umbral que da derecho a una conversión del 50% PSUs en acciones, no se devengarán PSUs por este parámetro.

En caso de que se observaran inexactitudes acreditadas en los datos tenidos en cuenta a los efectos de la entrega de las PSUs se establecerán mecanismos para que la Sociedad pueda reclamar el reembolso del importe neto de retenciones, impuestos o tasas, correspondiente a dichas PSUs efectivamente percibido por el Consejero Director General.

Asimismo, las PSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

Por otra parte, está previsto proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo. De resultar aprobado, su sistema retributivo incluiría los siguientes elementos de retribución variable:

(i) Remuneración variable anual:

La remuneración variable anual del nuevo consejero ejecutivo consistirá también en un importe anual variable vinculado a la consecución de objetivos.

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, el importe objetivo de la remuneración variable anual asciende a 188.753 euros y podrá incrementarse o reducirse en las proporciones descritas con un límite máximo de 377.506 euros.

Las restantes condiciones de la remuneración variable anual serán idénticas a las de la remuneración variable anual del Consejero Director General.

(ii) Plan de incentivos a largo plazo:

El nuevo consejero ejecutivo tendrá derecho a participar en el plan de incentivos a largo plazo descrito anteriormente. Recibirá anualmente PSUs por importe equivalente, en principio, a 58.333 euros. 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 del plan. No obstante, las PSUs que efectivamente se convertirán en acciones tendrán un valor de entre un mínimo del 0% y un máximo del 200% del mencionado importe, en función del grado de cumplimiento de los objetivos.

Los restantes términos del plan de incentivos, incluyendo los términos de la concesión, consolidación y conversión de las PSUs, los objetivos a los que está vinculado el plan, la metodología y los plazos de medición de su cumplimiento, serán los aplicables al Consejero Director General.

- **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.

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.

Está previsto que en el ejercicio 2019 la Sociedad efectúe una aportación al plan de pensiones del Consejero Director General por importe de 38.043 euros.

La única limitación o condición restrictiva para el disfrute del plan de pensiones por el consejero ejecutivo es que debe producirse tras su jubilación. El plan es compatible con los pagos que se deriven de la terminación de la relación contractual entre el consejero ejecutivo y Applus.

Por otra parte, está previsto proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo. De resultar aprobado, su sistema retributivo incluiría componentes en especie por el importe agregado máximo indicado en el apartado quinto de esta sección A.1, que podrán incluir a elección del propio consejero la aportación a un plan de pensiones.

- **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.**

Applus tiene asumidos los siguientes pagos, indemnizaciones y pactos frente al Consejero Director General:

(i) Exclusividad: El consejero delegado tiene 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. No obstante, si el consejero ejecutivo o la Sociedad incumpliera total o parcialmente el deber de preaviso, la otra parte tendría derecho a una indemnización equivalente a la remuneración fija del consejero ejecutivo correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

(iii) Pacto de no competencia post-contractual: El Consejero Director General no efectuará, durante los dos años siguientes a la fecha de terminación de su contrato, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del grupo Applus. 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 prorrateará 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.

Además, está previsto proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo. Los términos de su contrato con la Sociedad, de resultar aprobados, serán los siguientes:

(i) Exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, el nuevo consejero ejecutivo tendrá una obligación de exclusividad en los mismos términos que en Consejero Director General, que tampoco será objeto de remuneración específica.

(ii) Terminación: el contrato podrá extinguirse en cualquier momento por voluntad del consejero o de la Sociedad, siempre que se comunique por escrito y medie un plazo de preaviso de tres meses. En caso de incumplimiento total o parcial de este plazo por cualquiera de las partes, la otra parte tendría derecho a percibir una indemnización equivalente a la remuneración fija del consejero correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

Además, el consejero tendrá 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 (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 y (ii) extinción del contrato decidida por el consejero, cualquiera que sea su forma y causa, salvo en los supuestos de dimisión o baja voluntaria sin causa.

(iii) No competencia post-contractual: el nuevo consejero no efectuará, durante el año siguiente a la fecha de terminación de su contrato, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo Applus. En contraprestación, el consejero 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 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.

- 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.

Los términos y condiciones del contrato de prestación de servicios del Consejero Director General con la Sociedad son, además de los relativos a sus retribuciones, los siguientes:

(i) Duración: El contrato del Consejero Director General es de duración indefinida.

(ii) Exclusividad: Mientras ejerza funciones ejecutivas, el Consejero Director General no deberá tener ningún interés directo o indirecto en ningún otro negocio o actividad que pudiera suponer un conflicto de intereses en relación con sus obligaciones y responsabilidades en la Sociedad o en relación con la actividad de esta y del grupo Applus.

(iii) Terminación: El contrato del Consejero Director General podrá extinguirse en cualquier momento por voluntad del Consejero Director General o de la Sociedad, siempre que se comuniquen por escrito a la otra parte y debiendo mediar un preaviso de seis meses en ambos casos. 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.

Además, está previsto proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo. Los términos de su contrato con la Sociedad, de resultar aprobados, serán los siguientes:

(i) Duración: El contrato del consejero será de duración indefinida.

(ii) Exclusividad: Mientras ejerza funciones ejecutivas, el consejero tendrá la misma obligación de exclusividad que el Consejero Director General.

(iii) Terminación: Ver el apartado anterior.

(iv) No competencia post-contractual: Ver el apartado anterior.

- 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.

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.

- 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.

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.

- 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.

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:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- 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.
- 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.

A la fecha de este informe, no se ha producido ningún cambio en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivado de una nueva política o una modificación de la política ya aprobada, ni de cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo de Administración para el ejercicio en curso respecto de las aplicadas en 2018. 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.

Sin perjuicio de lo anterior, está previsto proponer a la próxima Junta General de Accionistas el nombramiento del CFO de Applus como nuevo consejero ejecutivo. A estos efectos, se ha acordado elevar a la Junta General una propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones en los siguientes términos:

(i) Reflejar la remuneración del nuevo consejero ejecutivo, cuyos componentes fijos y variables han quedado descritos en los apartados anteriores, y las condiciones principales de su contrato descritas también en los apartados anteriores.

(ii) Introducir cláusulas clawback para las remuneraciones anuales variables de los dos consejeros ejecutivos de Applus de conformidad con la recomendación 63 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

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.

http://www.applus.com/csstg/userfiles/file/applus_com_InvestorRelations/IR%20Corporate%20Governance%20Page/180705%20Applus+_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 2018 en relación con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior fue muy positivo (89,267% de los votos a favor, 9,876% en contra y 0,858% abstenciones). En el ejercicio 2018 se sometieron a la aprobación de la Junta General de Accionistas las modificaciones de la Política de Remuneraciones de los consejeros descritas en el apartado A.1 anterior. El objetivo fundamental era modificar el régimen retributivo del Consejero Director General, así como algunos de los términos de su contrato, para adaptarlo a los estándares de mercado seguidos en España y a nivel internacional por compañías de importancia y complejidad similares a las de Applus. Con estas modificaciones, se espera haber atendido las inquietudes de aquellos accionistas cuyo voto no fue favorable.

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

B.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.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital y 25.1 del Reglamento del Consejo de Administración de Applus, corresponde al Consejo de Administración 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, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias que considere relevantes. Además, la CNR es el órgano que asiste al Consejo de Administración en la política de retribución de los consejeros y altos directivos conforme a las competencias que a tal efecto le asigna el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Con arreglo a lo anterior, el 20 de febrero de 2018 la CNR elevó al Consejo de Administración la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones descrita anteriormente, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 2018. A efectos de elaborar esta Política, la CNR se apoyó en el estudio comparativo encargado a Mercer Consulting (ver el primer apartado de la sección A.1 anterior).

De conformidad con los términos de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, previa propuesta de la CNR, aplicó la Política de Remuneraciones en los términos que se describen en la sección C siguiente.

En relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales, se acordó no alterar la nueva Política de Remuneraciones en esta materia. En línea con ello, el Consejo acordó mantener las remuneraciones individuales de los consejeros en su condición de tales del ejercicio 2018 en los mismos términos que el año anterior, con la excepción de la remuneración de la presidencia del Consejo de Administración, que se aumentó de 200.000 euros a 250.000 euros. Es decir, el Consejo acordó el siguiente desglose:

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

Ni los consejeros dominicales ni los consejeros ejecutivos percibirán retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus Comisiones.

En cuanto a la retribución del Consejero Director General por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se acordó introducir en la Política de Remuneraciones las modificaciones respecto del año 2017 que han sido descritas en el segundo apartado de la sección A.1 anterior, con base en el estudio de benchmarking mencionado. Su retribución fija en el ejercicio 2018 es la que se describe en la política de remuneraciones y su remuneración variable efectiva ha sido determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, conforme al procedimiento indicado en el apartado A.1 anterior.

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.

Durante el ejercicio 2018, Applus llevó a cabo una revisión de su sistema de remuneraciones a los consejeros con el asesoramiento externo de Mercer Consulting que resultó en la aprobación por la Junta General de Accionistas de 2018 de una nueva Política de Remuneraciones, aplicable para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, en los términos descritos en el apartado A.1 anterior.

En particular, a través de esta nueva Política se procuró que el mix retributivo del Consejero Director General se situara en las condiciones de mercado propias de sociedades cotizadas y, al mismo tiempo, tomara en consideración su sobresaliente desempeño y sostenido liderazgo. Así, se modificó su retribución fija con el fin de situarla en el punto medio de las retribuciones de los primeros ejecutivos de compañías comparables. Además, se alteró la forma de cálculo de la retribución variable anual, se modificó parcialmente su naturaleza para prever parte de su pago en acciones y se acordó un periodo de diferimiento parcial de su pago. Estas modificaciones están descritas en el segundo apartado de la sección A.1 anterior.

Asimismo, 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, tanto la remuneración variable anual como el plan de incentivos a largo plazo del Consejero Director General están vinculados a la consecución de los objetivos, prevén periodos de diferimiento en el devengo y en el pago, así como límites máximos a su cuantía. Estas características, que no han variado entre los ejercicios 2018 y 2019, se describen con detalle en el segundo apartado de la sección A.1 anterior. Respecto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en el referido apartado segundo 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 en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales cumple lo dispuesto en la Política de Remuneraciones vigente puesto que se ha respetado el máximo total aprobado por la Junta General (1.500.000 euros) y la remuneración individual de cada consejero se ha fijado en atención a los criterios previstos en la Política (las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a Comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas relevantes). Asimismo, el Consejero Director General no ha recibido retribución alguna por su cargo en el Consejo ni por pertenecer a sus Comisiones, como dispone la Política de Remuneraciones, y se ha reembolsado a todos los consejeros gastos debidamente justificados asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones. Por último, Applus ha satisfecho las primas del seguro de responsabilidad civil que tiene contratado para sus consejeros.

En cuanto a la retribución del Consejero Director General por el desempeño de sus funciones ejecutivas, esta también se ha ajustado a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los consejeros, de forma que ha recibido la remuneración fija en metálico prevista en dicha Política (750.000 euros), beneficios con coste total por importe de 36.957 euros aproximadamente (del cual 7.311 euros se corresponden con un complemento en

metálico del seguro médico y coche para igualar estos beneficios actualmente percibidos a lo acordado con el Consejero Director General en el momento de su contratación), una aportación a su plan de pensiones por importe de 38.043 euros aproximadamente (que es la diferencia entre el 10% de la retribución fija en metálico y el valor de los beneficios percibidos), una remuneración variable anual devengada en el año 2018 y pagadera en el año 2019 de 590.400 euros (369.000 euros en metálico y 221.400 euros en RSUs), calculada conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones y descrito a continuación, y 39.805 PSUs concedidas en virtud del plan de incentivos a largo plazo y que se convertirán en acciones de Applus, en su caso, en febrero de 2021.

Las variaciones en el rendimiento de la Sociedad se han visto directamente reflejadas en la remuneración variable del Consejero Director General conforme se indica a continuación.

Por un lado, el importe de la remuneración variable anual se calcula incrementando o disminuyendo el importe objetivo conforme a lo descrito en el apartado seis de la sección A.1 anterior. Es decir, las desviaciones de los parámetros de beneficio operativo ajustado y flujo de caja operativo ajustado del Grupo respecto de los objetivos fijados para el ejercicio 2018 se han reflejado directamente en la retribución del Consejero Director General. Además, el Consejero Director General ha recibido el 37,5% de su remuneración variable anual de 2018 en forma de RSUs, esto es, 22.158 RSUs. El número de RSUs se ha calculado con base en el valor medio de cotización de la acción de la Sociedad en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento (9,992 euros por acción).

Cada RSU será canjeable por una acción de Applus en un periodo de tres años (el 30% de los RSUs correspondientes al 2018 se canjeará por acciones en febrero de 2020, otro 30% será canjeable en febrero de 2021 y el 40% restante será canjeable en febrero de 2022), lo cual vincula nuevamente el valor efectivo de la remuneración del consejero al rendimiento de Applus en el corto y largo plazo.

Por otro lado, el número de PSUs concedidas en 2018 (39.805) se ha calculado con base en el valor medio de cotización de la acción de la Sociedad en los 30 días anteriores a la fecha de su otorgamiento, que asciende a 11,305 euros. El número de PSUs que se canjearán por acciones se determinará en función del grado de cumplimiento, en un periodo acumulado de tres años, de los objetivos de TSR y EPS descritos en el apartado seis de la sección A.1 anterior.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	103.319.886	72,24
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.203.041	9,88
Votos a favor	92.230.387	89,27
Abstenciones	886.458	0,86

Observaciones

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

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. Estos componentes no han variado respecto al año 2017, con la excepción de la remuneración de la presidencia del Consejo de Administración, que se aumentó de 200.000 euros a 250.000 euros tal y como se ha descrito en la sección B.1 anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

La remuneración fija en metálico del Consejero Director General devengada en el ejercicio 2018 se corresponde con la acordada por la Junta General de Accionistas de ese ejercicio (esto es, 750.000 euros) y ha supuesto un aumento de 100.000 euros respecto del ejercicio 2017. Los beneficios se han mantenido en términos muy similares al año anterior, si bien se ha incluido la aportación al plan de pensiones indicada en la sección B.3 anterior de acuerdo con lo recogido en la Política de Remuneraciones vigente.

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

En particular:

- 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, 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.

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.

- 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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos 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:

Únicamente existen componentes de remuneración variables a corto plazo en favor del Consejero Director General. Estos componentes consisten en un sistema de retribución variable anual que estaba en vigor anteriormente, pero cuyas condiciones fueron modificadas por la Junta General de Accionistas de 2018 tal y como se ha descrito en el apartado segundo de la sección A.1 anterior.

Los términos y condiciones de este sistema de retribución variable, incluyendo su alcance, periodos de devengo y vigencia, criterios utilizados para la evaluación del desempeño y reflejo de los mismos en la fijación del importe variable devengado, criterios y plazos de medición, están descritos en el apartado sexto de la sección A.1 anterior. Las cuantías devengadas en el ejercicio 2018 se indican en el apartado B.3 anterior.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Únicamente existen componentes de remuneración variables a largo plazo en favor del Consejero Director General. 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.

Los términos y condiciones de este plan de incentivos, incluyendo su alcance, periodos de devengo y vigencia, criterios utilizados para la evaluación del desempeño y reflejo de los mismos en la fijación del importe variable devengado, criterios y plazos de medición, están descritos en el apartado sexto de la sección A.1 anterior. Las cuantías devengadas en el ejercicio 2018 se indican en el apartado B.3 anterior.

- B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En el ejercicio 2018 no se ha procedido a reducir ni reclamar la devolución de ningún componente variable 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.

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. Sus características están descritas en el apartado séptimo de la sección A.1 anterior. El importe de la aportación al plan efectuada en 2018 se indica en la sección B.3 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.

En el ejercicio 2018 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En el ejercicio 2018 se sometió a la Junta General de Accionistas una propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de consejeros. Las modificaciones propuestas y aprobadas consistían en modificar el importe de la remuneración fija del Consejero Director General, prever una aportación anual a su plan de pensiones y modificar su sistema de remuneración variable anual en los términos señalados en el apartado A.1 anterior. Además, se aprobaron las siguientes modificaciones de las condiciones del contrato de prestación de servicios del Consejero Director General:

(i) Supresión de indemnización por terminación contractual: Anteriormente, se preveía que en caso de desistimiento del contrato por la Sociedad, el Consejero Director General tendría derecho a percibir una indemnización igual al doble de la suma de la remuneración fija anual más la remuneración variable devengada el año anterior a la extinción del contrato, con un mínimo de 1.640.000 euros. Esta indemnización se ha suprimido en 2018, de modo que en caso de extinción del contrato el Consejero Director General no tendrá derecho a percibir contraprestación alguna, excepto la correspondiente al pacto de no competencia post-contractual y por incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la Sociedad.

(ii) Modificación del pacto de no competencia post-contractual: En 2018 se acordó ampliar de uno a dos años el plazo de prohibición de competencia tras la terminación del contrato, especificándose con mayor detalle el contenido de esta prohibición (descrito en el apartado A.1 anterior) y haciendo más exigible su cumplimiento. Asimismo, se acordó modificar la contraprestación del pacto de no competencia y fijarla en un importe equivalente al doble de la remuneración fija anual, que el Consejero Director General tendrá derecho a percibir en 24 mensualidades a partir de la fecha de terminación del contrato, cualquiera que sea la parte que haya decidido dicha terminación. En caso de incumplimiento del pacto de no competencia el Consejero Director General vendrá obligado a devolver las cantidades que la Sociedad le haya abonado como contraprestación del mismo.

(iii) Plazo de preaviso: En 2018 se igualó el plazo de preaviso requerido para extinguir el contrato por voluntad de la Sociedad o del Consejero Director General, exigiéndose seis meses en ambos casos (anteriormente, el plazo era de seis meses para el Consejero Director General y tres meses para la Sociedad).

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

En el ejercicio 2018 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.

En el ejercicio 2018 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.

Las remuneraciones en especie de los consejeros de la Sociedad son únicamente en favor del Consejero Director General. En el ejercicio 2018, el Consejero Director General ha devengado beneficios en forma de remuneración en especie con coste agregado de 36.957 euros. Dichos beneficios incluyen el uso de un vehículo de empresa, (incluyendo el consumo de gasolina), de un seguro médico para él y su familia (que incluye un chequeo anual para él y su esposa) y de 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).

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.

En el ejercicio 2018 no se han producido pagos de esta naturaleza.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

En el ejercicio 2018, se ha devengado a favor del Consejero Director General un complemento en metálico de 7.311 euros correspondiente al complemento del seguro médico y coche para igualar estos beneficios 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 7.311 euros aparece reflejado también en la tabla C1 del presente informe y está incluido en el coste máximo de los beneficios percibidos por el Consejero Director General (36.957 euros aproximadamente).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don CHRISTOPHER COLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don CLAUDI SANTIAGO PONSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 09/08/2018
Don SCOTT COBB	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don CHRISTOPHER COLE	250		34						284	230
Don FERNANDO BASABE ARMIJO				750	369			7	1.126	983
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	60		24						84	90

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2018	Total ejercicio 2017
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	60		30						90	90
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	60		40						100	100
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	60		26						86	80
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	60		20						80	80
Don CLAUDI SANTIAGO PONSA	37		13						50	80
Don SCOTT COBB										

Observaciones

D. Christopher Cole fue nombrado miembro de la CNR el 25 de octubre de 2018.
D. Ernesto Mata pasó a ser miembro de la Comisión de Auditoría el 1 de junio de 2018.
D. Nicolás Villén fue nombrado Presidente de la Comisión de Auditoría el 1 de junio de 2018.
D. Claudi Santiago causó baja el 9 de agosto de 2018.

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Don CHRISTOPHER COLE	Plan							0,00				
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	Sistema de retribución variable anual			22.158	22.158	22.158	22.158	9,99	221		22.158	22.158

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Don FERNANDO BASABE ARMIGO	Plan de incentivos a largo plazo	81.380	81.380	39.805	39.805			0,00			121.185	121.185
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	Plan							0,00				
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	Plan							0,00				
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	Plan							0,00				
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Plan							0,00				
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Plan							0,00				
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Plan							0,00				
Don SCOTT COBB	Plan							0,00				

Observaciones

Respecto al sistema de retribución variable anual, su entrega parcial en RSUs se acordó en 2018. Las RSUs fueron devengadas en 2018 y entregadas en febrero de 2019. Respecto al plan de incentivos a largo plazo, las PSUs concedidas en 2018 se canjearán por acciones en 2021 en caso de que se alcancen los objetivos fijados para ese periodo. No se han consolidado PSUs en el ejercicio 2018 ya que el periodo de consolidación es de tres años y las primeras PSUs fueron concedidas en 2016.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CHRISTOPHER COLE	
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	38
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	
Don CLAUDI SANTIAGO PONSA	
Don SCOTT COBB	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don CHRISTOPHER COLE								
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	38				38			
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ								
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER								

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don RICHARD CAMPBELL NELSON								
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ								
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI								
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ								
Don SCOTT COBB								

Observaciones

La remuneración a D. Fernando Basabe mediante aportación a un plan de pensiones fue aprobada en 2018.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CHRISTOPHER COLE	Concepto	
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	Coste total de los beneficios en especie 39,96 importe metálico asociados a los 7,3	30
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	Concepto	
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	Concepto	
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Concepto	
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Concepto	
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Concepto	
Don SCOTT COBB	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2018	Total ejercicio 2017
Don CHRISTOPHER COLE										
Don FERNANDO BASABE ARMIJO										
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ										
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER										
Don RICHARD CAMPBELL NELSON										
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ										
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI										
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2018	Total ejercicio 2017
Don SCOTT COBB										

Observaciones

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Don CHRISTOPHER COLE	Plan							0,00				
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	Plan							0,00				
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	Plan							0,00				
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	Plan							0,00				
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Plan							0,00				
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Plan							0,00				
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Plan							0,00				
Don SCOTT COBB	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CHRISTOPHER COLE	
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	
Don CLAUDI SANTIAGO PONSA	
Don SCOTT COBB	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don CHRISTOPHER COLE								
Don FERNANDO BASABE ARMIJO								
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ								
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER								

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don RICHARD CAMPBELL NELSON								
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ								
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI								
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ								
Don SCOTT COBB								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CHRISTOPHER COLE	Concepto	
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	Concepto	
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	Concepto	
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	Concepto	
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Concepto	
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Concepto	
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Concepto	
Don SCOTT COBB	Concepto	

Observaciones

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don CHRISTOPHER COLE	284				284					
Don FERNANDO BASABE ARMIJO	1.126	221	38	30	1.415					
Don ERNESTO GERARDO MATA LÓPEZ	84				84					
Don JOHN DANIEL HOFMEISTER	90				90					
Don RICHARD CAMPBELL NELSON	100				100					
Don NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	86				86					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Doña CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	80				80					
Don CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	50				50					
Don SCOTT COBB										
TOTAL	1.900	221	38	30	2.189					

Observaciones

[

]

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:

[19/02/2019]

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

- [] Si
- [✓] No