

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A64622970

DENOMINACIÓN SOCIAL

APPLUS SERVICES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Campus de la Universidad Autónoma de Barcelona, Ronda de la Font del
Carme, s/n, Bellaterra, Cerdanyola del Vallés (Barcelona)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

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

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de Applus Services, S.A. (la "Sociedad" o "Applus") se centran en retribuir a sus consejeros con una compensación acorde a las prácticas de sociedades comparables, capaz de atraer, retener y motivar el talento necesario de acuerdo con las características de su industria y de los países en los que opera, para satisfacer así las necesidades del negocio y las expectativas de los accionistas. A fecha del presente informe, la Sociedad no ha aprobado variaciones sustanciales durante el ejercicio 2015 en los principios básicos de la política de remuneraciones de los consejeros que se describen en este informe y que se aplicaron en el ejercicio anterior.

No obstante lo anterior, se está analizando por la CNR la conveniencia de implantar un plan de incentivos a largo plazo para el consejero ejecutivo, no habiéndose adoptado ninguna decisión a la fecha de aprobación de este informe. De acuerdo con lo previsto en el artículo 25 de los Estatutos Sociales de Applus, el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y, con carácter general, la retribución se compone de una asignación fija anual y dietas de asistencia a cada sesión del Consejo de Administración de la Sociedad o de sus Comisiones, según el siguiente detalle:

(i) La asignación anual fija será una cantidad para cada uno de los consejeros, y que fijará la Junta General. A falta de determinación por parte de la Junta General, la cantidad será la misma que para el año anterior, incrementado en el Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

(ii) Las dietas de asistencia a cada sesión del Consejo de Administración de la Sociedad o de sus Comisiones serán equivalentes a una cantidad por consejero y reunión que fijará igualmente la Junta General. A falta de determinación por parte de la Junta General, la cantidad será la misma que para el año anterior, incrementado en el Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

Sin perjuicio de lo anterior y tal y como se indica en el apartado B.1 siguiente, el pasado 28 de julio de 2014 el Consejo de Administración acordó por unanimidad someter a la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad modificar el artículo 25 de los Estatutos Sociales para establecer que los Consejeros Externos Dominicales no perciban ninguna remuneración por el ejercicio de su cargo. La propuesta pretende que dicho régimen retributivo diferenciado para los Consejeros Externos Dominicales se aplique con carácter retroactivo para el ejercicio social finalizado el 31 de diciembre de 2014.

Adicionalmente, se prevé el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

En todo caso, las percepciones descritas en los párrafos anteriores serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, aportaciones a sistemas de previsión social, seguros de vida o compensaciones de cualquier clase, de carácter fijo o variable, anuales o plurianuales, establecidos con carácter general o individual para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya sea laboral -común o especial de alta dirección- mercantil o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembros del Consejo de Administración, respetándose en cada caso lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las bolsas de valores de Barcelona, Bilbao, Valencia y Madrid (esto es, el día 9 de mayo de 2014) el consejero ejecutivo y el Presidente del Consejo son los únicos consejeros que han recibido 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. Asimismo, se prevé que la remuneración de los consejeros externos 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.

De forma excepcional, el Presidente del Consejo recibió en 2014 parte de su retribución a través de derechos sobre acciones.

Al objeto de adoptar cualesquiera acuerdos en el ámbito de sus responsabilidades y competencias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") y el Consejo de Administración han tomado en consideración las retribuciones de consejeros y altos directivos de sociedades del tamaño, características, relevancia y actividad de Applus. De dicho análisis resulta, a juicio de la CNR, que la retribución de los consejeros se sitúa en un rango razonable del mercado.

Como quiera que los únicos consejeros que reciben retribución variable son el Presidente del Consejo de Administración y el consejero ejecutivo, la importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos es limitada.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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.

Se constituye el 9 mayo de 2014 y en su primera reunión de fecha 28 de julio de 2014 elabora la política de retribución de los consejeros a aplicar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 40.3.b) del Reglamento del Consejo de Administración, elevó al Consejo de Administración y fue aprobado por éste.

De acuerdo con el citado artículo 40.3.b) del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR desempeñará las siguientes funciones en relación con las retribuciones de los consejeros:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos;
- 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; y
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

La CNR anualmente ha de elaborar un plan de actuación para cada ejercicio, del que dará cuenta al Consejo de Administración.

El artículo 40 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la CNR estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, que tendrán que reunir la condición de consejeros no ejecutivos y, en su mayoría, reunir la condición de consejeros independientes. Todos ellos serán nombrados por el Consejo de Administración teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia, así como los cometidos de la CNR.

La CNR designa entre sus miembros a un Presidente, así como un Secretario, el cual no podrá no ser miembro de la CNR. El Secretario auxiliará al Presidente y deberá proveer para el buen funcionamiento de la CNR, ocupándose de reflejar debidamente en las actas el desarrollo de las sesiones y el contenido de las deliberaciones.

Desde su constitución, se estableció que el número de miembros de la CNR fuera de tres consejeros. La composición de la CNR no ha variado durante el ejercicio 2014, siendo la siguiente:

- 1) D. John Daniel Hofmeister (Presidente) es consejero independiente de Applus desde el 1 de julio de 2013.
- 2) D. Richard Campbell Nelson (Vocal) es consejero independiente de Applus desde el 1 de octubre de 2009.
- 3) D. Alex Wagenberg Bondarovschi (Vocal) es consejero dominical de Applus, actuando en representación de Azul Holding, S.C.A., desde el 4 de abril de 2014. Sin perjuicio de lo anterior, D. Alex Wagenberg Bondarovschi ha sido representante persona física del consejero Azul Holding, S.C.A. en el Consejo de Administración desde el pasado 27 de septiembre de 2007 hasta el 4 de abril de 2014.

El Secretario de la CNR es D. José Luis Blanco Ruiz, el secretario no consejero del Consejo de Administración desde el 27 de septiembre de 2007.

En consecuencia, la composición de la CNR se corresponde con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y consta de suficientes consejeros independientes para garantizar la imparcialidad y objetividad de criterio de la misma.

El Reglamento del Consejo de Administración también dispone que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la CNR podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos. La CNR se apoya en los servicios de asesores externos para definir la política retributiva del consejero ejecutivo de la Sociedad.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

Está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad la siguiente propuesta de retribución fija para los miembros del Consejo de Administración, la cual se corresponde con la política existente desde el 9 de mayo de 2014 (sin perjuicio de los incrementos que pudieran darse en caso de nombramiento de nuevos consejeros):

- El Presidente del Consejo de Administración percibe una retribución anual por ocupar dicho cargo así como por ser miembro del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva Delegada una retribución fija de 200.000 euros. Asimismo, percibe 30.000 euros por su cargo como Presidente del comité denominado "Group Ethics Committee".
- El Presidente de la Comisión de Auditoría percibe una retribución anual por ocupar este cargo 30.000 euros y por ser miembro del Consejo de Administración 60.000 euros.
- El Presidente de la CNR percibe una retribución anual por ocupar este cargo 30.000 euros y por ser miembro del Consejo de Administración 60.000 euros.
- Un consejero percibe una retribución anual 60.000 euros por ser miembro del Consejo de Administración, 20.000 euros por pertenecer a la CNR y 20.000 euros adicionales por ser miembro del comité denominado "Group Ethics Committee".
- El consejero ejecutivo percibe una retribución anual la cantidad establecida en su contrato de alta dirección, que asciende a 650.000 euros al año.

Tal y como se detalla en el apartado B.1 siguiente, se hace constar que los consejeros dominicales no perciben retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus Comisiones.

Al margen de lo anterior, los consejeros de la Sociedad no perciben retribuciones adicionales en concepto de dietas. Sin embargo, se les reembolsan 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.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los únicos consejeros que reciben retribución variable son el consejero ejecutivo y el Presidente del Consejo de Administración.

En relación con el consejero ejecutivo, la cuantía de la retribución variable asciende a un valor objetivo de 325.000 euros (siendo el máximo el 250% de dicho valor objetivo) y ha estado vinculado en ejercicios anteriores a la consecución de objetivos (EBITDA y cash-flow operativo del Grupo). En particular, para poder alcanzar este importe es necesario alcanzar un 150% de consecución de los objetivos, los cuales han sido en ejercicios anteriores EBITDA o cash-flow operativos del Grupo.

Además, el consejero ejecutivo es beneficiario del sistema retributivo denominado "Plan de Incentivo Económico". Este sistema retributivo está compuesto por: (i) el denominado "Incentivo Económico en Efectivo", pagado en 2014 (ver apartado C.1); y (ii) el denominado "Incentivo Económico en RSUs", que conlleva la entrega gratuita de un número determinado de derechos sobre acciones de Applus denominados restricted stock units ("RSUs").

En relación con el Incentivo Económico en RSUs, se entregaron en el momento del otorgamiento del sistema retributivo (esto es, el día 9 de mayo de 2014), canjeables por acciones de la Sociedad de conformidad con el calendario de devengo acordado con el beneficiario del sistema retributivo. Las RSUs no otorgan derechos de ningún tipo en la Sociedad (ni económicos ni políticos) y tienen carácter intransmisible. Cada RSU será canjeable de forma gratuita por una acción ordinaria de la Sociedad en la fecha prevista de devengo, de conformidad con los términos y condiciones del Plan de Incentivo Económico. El valor del incentivo económico dependerá por tanto del valor de cotización de las acciones en la fecha de devengo de las RSUs y su consecuente canje por acciones de la Sociedad.

El consejero ejecutivo ha recibido 1.178.968 RSUs bajo el Plan de Incentivo Económico que, en caso de ser canjeadas por acciones de la Sociedad en la fecha de este informe, representarían el 0,91% de los derechos de voto de la Sociedad.

En particular, las RSUs entregadas al consejero ejecutivo bajo el Plan de Incentivo Económico serán canjeables por acciones de la Sociedad de conformidad con el siguiente calendario de devengo:

- 392.989 RSUs el día 9 de mayo de 2015;
- 392.989 RSUs el día 9 de mayo de 2016; y
- 392.990 RSUs el día 9 de mayo de 2017.

El derecho del beneficiario a canjear sus RSUs por acciones de la Sociedad bajo el Plan de Incentivo Económico continuará vigente en tanto en cuanto permanezca en el ejercicio de su cargo en el momento de devengo de las RSUs, sujeto a los supuestos de devengo acelerado de las RSUs (fallecimiento, incapacidad permanente, cambio de control) y las cláusulas de bad-leaver y good-leaver previstas en el contrato.

En caso de que no fuese posible la entrega de acciones de la Sociedad en la fecha de devengo de las RSUs por causas imputables a la propia Sociedad, tendrá derecho a percibir un pago en metálico en sustitución de la entrega de acciones por un importe equivalente a (i) el valor medio ponderado de cotización de las acciones al cierre de todas las sesiones comprendidas en el trimestre natural anterior a la fecha en que debieran haberse entregado las acciones de la Sociedad; multiplicado por (ii) el número de acciones que tendrían que haber sido entregadas en ese ejercicio conforme al Plan de Incentivo Económico.

Por su parte, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de un plan retributivo denominado RSU Award Agreement.

El sistema retributivo consiste en la entrega gratuita de 6.897 RSUs a favor del Presidente del Consejo de Administración con efectos desde el momento de otorgamiento del sistema retributivo (esto es, el 9 de mayo de 2014). Las RSUs no otorgan derechos de ningún tipo en la Sociedad (ni económicos ni políticos) y tienen carácter intransmisible. Cada RSU será canjeable de forma gratuita por una acción ordinaria de la Sociedad en la fecha prevista de devengo, de conformidad con los términos y condiciones del RSU Award Agreement. El valor del sistema retributivo dependerá del valor de cotización de las acciones en la fecha de devengo de las RSUs y su consecuente canje por acciones de la Sociedad.

El Presidente del Consejo de Administración ha recibido 6.897 RSUs bajo el contrato denominado RSU Award Agreement que, en caso de ser canjeadas por acciones de la Sociedad en la fecha de este informe representarían 0,005% de los derechos de voto de la sociedad.

El devengo de las RSUs se producirá transcurrido un año desde la fecha del otorgamiento del sistema retributivo. El derecho del Presidente del Consejo de Administración a canjear sus RSUs por acciones de la Sociedad bajo el RSU Award Agreement continuará vigente en tanto en cuanto permanezca en el ejercicio de su cargo en la Sociedad en la fecha de devengo de las RSUs, sujeto a los supuestos de devengo acelerado de las RSUs previstas en el contrato denominado RSU Award Agreement (fallecimiento o incapacidad permanente).

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Al tiempo de elaborarse el presente informe, no existen sistemas de ahorro a largo plazo, ya sean de jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia a favor de los consejeros.

Actualmente, la Sociedad no tiene ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o ahorro a largo plazo de ningún consejero.

De acuerdo con el artículo 25.4 de los Estatutos Sociales, la Sociedad ha suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

D. Joaquim Coello, Presidente del Consejo de Administración hasta el 7 de mayo de 2014, recibió el 26 de mayo de 2014 la cantidad de 830.000 euros, de los cuales 350.000 euros se deben a la indemnización por la extinción de su relación profesional y laboral con el Grupo Applus y 480.000 euros al pago del incentivo económico al que tenía derecho en virtud de un contrato suscrito con los accionistas de Applus.

En relación con las indemnizaciones pactadas con el único consejero ejecutivo de la Sociedad a esta fecha, ver apartado A.7 siguiente.

A.7 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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

a) Duración: indefinida

b) Exclusividad: mientras ejerza funciones de alta dirección, el consejero ejecutivo no deberá tener ninguna participación directa o indirecta 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,

c) Terminación: el contrato de alta dirección del consejero ejecutivo establece que podrá extinguirse en cualquier momento por voluntad del alto directivo o de la Sociedad, siempre que se comunique por escrito a la otra parte y debiendo mediar un preaviso de seis meses en el caso de extinción por el alto directivo y de tres meses en el caso de extinción por la Sociedad. Si el alto directivo 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 alto directivo correspondiente a la duración del periodo de preaviso incumplido.

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

d) Pacto de no-competencia post contractual: el alto directivo no efectuará, durante los doce meses siguientes a la fecha de terminación del contrato, competencia a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo Applus, ya lo sea por cuenta propia, por cuenta ajena o en nombre de otras personas o entidades, o prestando servicios, asesorando, representando a empresas, personas o entidades cuya actividad suponga competencia para el negocio desarrollado por la Sociedad o por cualquier sociedad del Grupo Applus a la fecha de terminación del contrato, e incluyendo específicamente la prohibición de cualquier participación directa o indirecta en tales empresas o entidades. Asimismo, el alto directivo no contratará ni participará en la contratación (para sí o para la entidad que represente o en la que desarrolle sus actividades) de trabajadores que al tiempo de la finalización de su contrato o en los doce meses previos, figuren o hayan figurado en la plantilla de la Sociedad o de cualquier sociedad del Grupo Applus.

La remuneración fija anual en metálico que percibe el alto directivo durante la vigencia del contrato incorpora como componente la contraprestación adecuada a los compromisos de no-competencia post contractual. Así, el 30% de la remuneración fija anual en metálico es satisfecha en contraprestación por estos compromisos y como adecuada compensación por los mismos. Dicha compensación queda reflejada en los recibos de salario del alto directivo. Para mayor claridad, el alto directivo no tiene derecho a contraprestación alguna por los compromisos de no-competencia post contractual una vez finalizado este Contrato. Si el alto directivo incumpliese este compromiso y compitiese con la Sociedad o con cualquier sociedad del Grupo Applus, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad en compensación del pacto.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

A fecha de este informe, ningún consejero presta servicios distintos de los inherentes a su cargo, por lo que no existe ninguna remuneración suplementaria devengada por tales conceptos.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A 31 de diciembre de 2013, un miembro del Consejo de Administración tenía concedido dos préstamos con garantía hipotecaria por importe total de 1.100 miles de euros con un interés del Euribor (3 meses) más 0,15 puntos por ciento anual, pagadero a vencimiento de los préstamos. Dichos préstamos han sido repagados anticipadamente durante el ejercicio 2014, no existiendo al 31 de diciembre de 2014 anticipos, créditos ni garantías concedidas a los miembros del Consejo de Administración.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Las remuneraciones en especie de los miembros del Consejo de Administración son de escasa relevancia, ya que no superan los 45.000 euros y son en favor de un único consejero.

El consejero ejecutivo de la Sociedad dispone como retribución en especie 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), 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).

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

A fecha del presente informe, no se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retribuidos distintos de los detallados anteriormente.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración de los consejeros externos ha de ser 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.

En opinión de la CNR, la remuneración de los consejeros externos está dentro de los estándares de mercado y remunera suficientemente sus servicios y dedicación, sin que, en ningún caso, se condicione su independencia.

Se circunscribirán a los consejeros ejecutivos las retribuciones mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor y las retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad. En este sentido, para reducir la exposición a los riesgos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, se tiene en cuenta lo siguiente:

(i) las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tendrán en cuenta las eventuales salvedades que se contengan en el informe del auditor externo y que minoren dichos resultados; y

(ii) las políticas referidas a las retribuciones variables incorporarán cautelas técnicas precisas para asegurar que las retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o circunstancias similares.

En particular, el sistema de bonus anual establece un límite máximo por el cual no se podrá cobrar más del 250% del importe del valor objetivo. En particular, para poder alcanzar este importe es necesario alcanzar un 150% de consecución de los objetivos, los cuales han sido en ejercicios anteriores EBITDA o cash-flow operativos del Grupo.

La cuantía de la retribución variable recibida por el consejero ejecutivo asciende a un valor objetivo de 325.000 euros (siendo el máximo posible a percibir el 250% del valor target) y ha estado vinculada en anteriores ejercicios a la consecución de objetivos (EBITDA y cash-flow operativo del Grupo).

En opinión de la CNR, la remuneración de los consejeros externos está dentro de los estándares de mercado y remuneran suficientemente sus servicios y dedicación, sin que, en ningún caso, se condicione su independencia.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración de Applus establece que las situaciones de conflicto de interés serán puestas en conocimiento del Consejo por los propios

afectados, con la debida antelación. Además, el consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecte a asuntos en los que se halle interesado personalmente, y de votar en las correspondientes decisiones.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Si bien al tiempo de elaborarse el presente informe no se han adoptado acuerdos al respecto, se prevé que la política de retribuciones de los consejeros de Applus para los años futuros mantenga los criterios y estructura que se han venido aplicando en el último ejercicio, salvo que los órganos sociales acuerden su modificación. No obstante lo anterior, se está analizando por la CNR la conveniencia de implantar un plan de incentivos a largo plazo para el consejero ejecutivo, no habiéndose adoptado ninguna decisión a la fecha de aprobación de este informe.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, en su reunión de 28 de julio de 2014, la emisión favorable de un informe justificativo para modificar el artículo 25 de los Estatutos Sociales de Applus para su sometimiento a la próxima Junta General de Accionistas. El objetivo de dicha propuesta de modificación estatutaria es establecer que los Consejeros Externos Dominicales no perciban ninguna remuneración por el ejercicio de su cargo como miembros del Consejo de Administración.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

El proceso de toma de decisiones se corresponderá con el referido en el apartado A.2 de este informe, si bien se realizarán los ajustes pertinentes para cumplir con las novedades recientes introducidas en la Ley de Sociedades de Capital en esta materia.

De conformidad con las modificaciones recientes en materia de política de remuneraciones, está previsto que el Consejo de Administración sea el órgano encargado para aprobar la política de retribuciones, a propuesta de la CNR. Posteriormente, el Consejo de Administración presentará a la Junta General una propuesta motivada y acompañada de un informe de la CNR, poniéndose a disposición de los accionistas esta documentación desde la convocatoria de la Junta General. La aprobación de la política de remuneraciones por la Junta General se realizará, como punto separado del orden del día y con carácter vinculante, al menos cada tres años. Además, toda modificación o sustitución de la política de remuneraciones requerirá del acuerdo previo de la Junta General y, en caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros no se apruebe con carácter consultivo, se requerirá que la política de remuneraciones para el ejercicio siguiente sea aprobada por la Junta General con carácter previo a su aplicación (aunque no hubiera transcurrido el referido plazo de tres años).

Por su parte, corresponderá al Consejo de Administración, en el marco de la política de remuneraciones acordada por la Junta General, la fijación de la retribución concreta de cada consejero en su condición de tal, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, así como de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos de sus contratos.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Ver apartado A.13.

La Sociedad no tiene previsto a esta fecha modificar los incentivos creados que se describen en el apartado A.13.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2014 desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las bolsas de valores de Barcelona, Bilbao, Valencia y Madrid (esto es, el día 9 de mayo de 2014) fue la siguiente:

- El Presidente del Consejo de Administración percibe por ocupar dicho cargo así como ser miembro del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva Delegada una retribución fija de 200.000 euros. Asimismo, percibe 30.000 euros por su cargo como Presidente del comité denominado "Group Ethics Committee".
- El Presidente de la Comisión de Auditoría percibe por ocupar este cargo 30.000 euros y por ser miembro del Consejo de Administración 60.000 euros.
- El Presidente de la CNR percibe por ocupar este cargo 30.000 euros y por ser miembro del Consejo de Administración 60.000 euros.
- Un consejero percibe 60.000 euros por ser miembro del Consejo de Administración, 20.000 euros por pertenecer a la CNR y 20.000 euros adicionales por ser miembro del comité denominado "Group Ethics Committee".
- El consejero ejecutivo percibe la cantidad establecida en su contrato de alta dirección, que asciende a 650.000 euros al año.

Se hace constar que los consejeros dominicales no perciben retribución alguna por su cargo en el consejo de administración ni por pertenecer a ninguna de sus comisiones.

Al margen de lo anterior, los consejeros de la Sociedad no perciben retribuciones adicionales en concepto de dietas. Sin embargo, se les reembolsan 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.

Debido a que las comisiones delegadas del consejo de administración se constituyeron en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las bolsas de valores de Barcelona, Bilbao, Valencia y Madrid (esto es, el día 9 de mayo de 2014), la remuneración percibida efectivamente por los consejeros durante el ejercicio 2014 no es coincidente con la anteriormente indicada. El importe que recibieron por su pertenencia a las comisiones es proporcional al período del ejercicio en el que ocuparon el cargo.

La estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2014 hasta la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las bolsas de valores de Barcelona, Bilbao, Valencia y Madrid (esto es, el día 9 de mayo de 2014) es la indicada en el folleto informativo de la oferta de venta y de suscripción de las acciones de la Sociedad.

Adicionalmente, el consejero ejecutivo fue beneficiario de un plan de remuneraciones denominado "Incentivo Económico en Efectivo", por el cual, con posterioridad a la oferta de suscripción (esto es, el día 9 de mayo de 2014), la Sociedad le abonó, mediante pago en efectivo realizado a través de transferencia bancaria, 9.950.000 euros brutos. Además, el consejero ejecutivo dispuso de las mismas retribuciones en especie a las indicadas en el apartado A.10, que ascendieron a un coste total aproximado de 44.000 euros en el ejercicio 2014. Por último, el consejero ejecutivo también percibió como retribución variable devengada en el año 2013 471.542 euros, que suponen un 145,09% del valor objetivo, el cual ascendía a 325.000 euros. La estimación del bonus devengado durante el año 2014, pendiente de la aprobación de las Cuentas Anuales y de la evaluación de dicho bonus por la CNR es de 328.000 euros.

Por su parte, D. Joaquim Coello, Presidente del Consejo de Administración hasta el 7 de mayo de 2014, recibió el 26 de mayo de 2014 la cantidad de 830.000 euros, de los cuales 350.000 euros se deben a la indemnización por la extinción de su relación profesional y laboral con el Grupo Applus y 480.000 euros al pago del incentivo económico al que tenía derecho en virtud de un contrato suscrito con los accionistas de Applus.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
CHRISTOPHER COLE	Independiente	Desde 07/05/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO BASABE ARMIJO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO DE ESTEBAN FERRER	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOHN DANIEL HOFMEISTER	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ERNESTO GERARDO MATA LOPEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSEP MARIA PANICELLO PRIME	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIO PARDO ROJO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALEX WAGENBERG BONDAROVSKI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RICHARD CAMPBELL NELSON	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAQUIM COELLO BRUFAU	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 07/05/2014.
JUAN MANUEL SOLER PUJOL	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 04/04/2014.
CARLOS KINDER ESPINOSA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 04/04/2014.
CHRISTOPHER FINN	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 04/04/2014.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
CHRISTOPHER COLE	0	129	0	0	0	19	0	0	148	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
FERNANDO BASABE ARMIJO	650	0	0	328	0	0	0	9.959	10.937	1.129
PEDRO DE ESTEBAN FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN DANIEL HOFMEISTER	0	60	0	0	0	19	0	0	79	30
JOSEP MARIA PANICELLO PRIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIO PARDO ROJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEX WAGENBERG BONDAROVSKI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUIM COELLO BRUFAU	0	54	0	0	0	0	350	480	884	150
JUAN MANUEL SOLER PUJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS KINDER ESPINOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTOPHER FINN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD CAMPBELL NELSON	0	60	0	0	0	26	0	0	86	60
ERNESTO GERARDO MATA LOPEZ	0	57	0	0	0	19	0	0	76	50

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FERNANDO BASABE ARMIJO
PLAN DE INCENTIVO ECONOMICO

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
04/05/2014	0	0	0,00	0	1.178.968	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.178.968	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

CHRISTOPHER COLE
RSU AWARD AGREEMENT

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/05/2014	0	0	0,00	0	6.897	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	6.897	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FERNANDO BASABE ARMIJO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	N/A	N/A

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
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
PEDRO DE ESTEBAN FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN DANIEL HOFMEISTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ERNESTO GERARDO MATA LOPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSEP MARIA PANICELLO PRIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIO PARDO ROJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEX WAGENBERG BONDAROVSKI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUIM COELLO BRUFAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MANUEL SOLER PUJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS KINDER ESPINOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTOPHER FINN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD CAMPBELL NELSON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CHRISTOPHER COLE	148	0	0	148	0	0	0	0	148	0	0
FERNANDO BASABE ARMIJO	10.937	0	0	10.937	0	0	0	0	10.937	1.129	0
PEDRO DE ESTEBAN FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN DANIEL HOFMEISTER	79	0	0	79	0	0	0	0	79	30	0
ERNESTO GERARDO MATA LOPEZ	76	0	0	76	0	0	0	0	76	50	0
JOSEP MARIA PANICELLO PRIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIO PARDO ROJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEX WAGENBERG BONDAROVSKI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUIM COELLO BRUFAU	884	0	0	884	0	0	0	0	884	150	0
JUAN MANUEL SOLER PUJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS KINDER ESPINOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTOPHER FINN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD CAMPBELL NELSON	86	0	0	86	0	0	0	0	86	60	0
TOTAL	12.210	0	0	12.210	0	0	0	0	12.210	1.419	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La cuantía de la retribución variable recibida por el consejero ejecutivo asciende a un valor objetivo de 325.000 euros (siendo el máximo el 250% del valor target) y está vinculado a la consecución de objetivos (marcados en EBITDA y cash-flow operativo del Grupo).

La cuantía objetivo y máxima de la retribución variable del consejero ejecutivo se ha mantenido sin modificar desde el ejercicio del año 2011 hasta el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2014.

D.3 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	0	0,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

E 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.

En el apartado D.3 anterior no se ha incluido el resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, puesto que en dicho ejercicio la Sociedad no tenía la obligación de realizar el mencionado informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2015.

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

Sí

No