



Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novecientos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), las sociedades cotizadas deberán contar con una política de remuneraciones de sus consejeros que se ajuste al sistema de remuneración previsto estatutariamente y que se apruebe por la Junta General de Accionistas para su aplicación durante un periodo máximo de tres años.

La propuesta de la política de remuneraciones que conforme a lo anterior se someta a aprobación de la Junta debe ser motivada y debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529 quinientos de la LSC, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Asimismo, de conformidad con el artículo 42.2.2, apartado g) del Reglamento del Consejo de Administración de Azkoyen, S.A. (“Azkoyen” o la “Sociedad”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo y elaborar los correspondientes informes que la ley determine en relación con la política de remuneraciones de los consejeros.

Por su parte, la disposición transitoria primera de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, establece que las estas sociedades deberán someter a aprobación de la primera Junta General que se celebre tras la entrada en vigor de la citada ley una nueva política de remuneraciones adaptada a los nuevos requisitos establecidos en dicha ley.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente informe relativo a la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros con vigencia desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025) (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) que se pone a disposición de los accionistas, junto con la citada Política, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

1. Fundamentos de la Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es consciente de que el sistema de remuneraciones de sus consejeros, su estructura, procedimiento de fijación, transparencia y adecuación son elementos esenciales del sistema de buen gobierno corporativo de la Sociedad y es también un elemento clave en la retención y motivación de los consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Transparencia, garantizando que la información sobre la remuneración de los consejeros se exponga de forma clara, completa y transparente.
- Proporcionalidad y prudencia, estableciendo una política de remuneraciones adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.
- Alineación con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Atracción y retención del talento de los consejeros con el perfil deseado.
- Mantenimiento de la independencia de los consejeros, evitando así potenciales conflictos de intereses.
- Retribución adecuada a la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de las funciones de cada miembro del Consejo de Administración.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable del consejero ejecutivo, en consideración a la asunción de riesgos y el logro de los objetivos que se definan.

2. Justificación y novedades propuestas en la Política de Remuneraciones 2023-2025 respecto a la política anterior

La justificación de esta nueva Política reside en los siguientes motivos:

- Aprobar la nueva política correspondiente a los tres próximos ejercicios, 2023 a 2025, con anterioridad a la finalización del último ejercicio de la anterior (2020-2022), a la que sustituirá. Se prevé la aplicación de la nueva Política desde su misma fecha de aprobación por la Junta.
- Incorporar las modificaciones introducidas en esta materia por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. En particular, la Política indica (i) cómo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, (ii) de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, (iii) la explicación del proceso de toma de decisiones para su determinación, (iv) la proporción relativa de los distintos componentes de la remuneración, y (v) excepciones temporales a la Política.
- Actualizar la política prevista para consejeros ejecutivos.
- Establecer un nuevo importe máximo de remuneración anual, aplicable al conjunto de los consejeros en su condición de tales (esto es por funciones de supervisión y toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las

Comisiones), que se somete a la Junta General de Accionistas, así como modificar el periodo anual de cómputo de dicha remuneración, pasando a ser en lugar de por años naturales (de 1 de enero a 31 de diciembre), de 24 de junio de un año a 23 de junio del siguiente.

- Regular la actualización de las remuneraciones y la política aplicable a nuevos consejeros.

La Política distingue, por un lado, el sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad que no desarrollan funciones ejecutivas y, por otro, el sistema retributivo aplicable al consejero ejecutivo de la Sociedad.

En relación al primero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que el sistema retributivo de Azkoyen que se viene aplicando a los consejeros no ejecutivos, en cuanto a sus componentes (asignación fija y dietas por asistencia) está alineado con la práctica seguida por las sociedades cotizadas y con las recomendaciones de gobierno corporativo, en las que se advierte de la conveniencia de evitar las remuneraciones variables para los consejeros externos. Por ello, esta Comisión considera adecuado mantener dicho sistema para tales consejeros, basado en:

- Una asignación fija anual en efectivo por el desempeño del cargo de consejero, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente del Consejo y de los Presidentes de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. De esta forma, se remunera a los consejeros por la dedicación de los trabajos de estudio, preparación y ejecución de los distintos asuntos del Consejo y sus Comisiones.
- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y sus Comisiones, que tiene por objeto compensar a los consejeros por el tiempo destinado a la asistencia y desplazamiento a las sesiones del Consejo y de las Comisiones de las que forman parte.

Excepcionalmente, si así lo acuerda la Junta, también podrán percibir una remuneración extraordinaria mediante participación en beneficios cuando se considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas.

Se propone modificar el importe máximo de remuneración de los consejeros para, por un lado, determinar que dicho importe aplica únicamente a los consejeros en su condición de tales y, por otro, para englobar en el mismo a la nueva consejera independiente cuyo nombramiento se somete a aprobación de la Junta.

En segundo lugar, se propone que la nueva Política de Remuneraciones prevea la remuneración del consejero ejecutivo basada en los siguientes conceptos retributivos:

- Remuneración fija anual: 280.000 euros por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen.

- Remuneración variable: se propone que el importe anual sea concretado en función del cumplimiento de los objetivos, también anuales, que fije el Consejo de Administración a propuesta de esta Comisión.
- Retribución en especie consistente en la disposición de un vehículo de empresa y el abono de los gastos de gasolina correspondiente al mismo, así como otros que pudieran pactarse con el consejero ejecutivo (como seguro de salud).
- Retribución por operaciones corporativas.

El Consejero Delegado estaría también incluido, como asegurado, en el seguro de responsabilidad civil suscrito por la Sociedad.

Lo anterior se regula en el contrato mercantil que debe suscribirse entre la Sociedad y el consejero ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 529 octodecimos, en relación con el artículo 249 LSC, cuyas principales cláusulas se detallan en la Política.

3. Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de consejeros que se propone a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad para su aprobación y que consiste en los términos indicados con anterioridad:

- Es conforme a la legislación vigente, las normas internas de la Sociedad y los principios de gobierno corporativo.
- Es adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica.
- Está alineada con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Permite la retención del talento.
- En cuanto al sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, consiste únicamente en componentes de naturaleza fija y, por lo tanto, asegura la independencia de criterio de los citados consejeros.
- Respecto del sistema retributivo del consejero ejecutivo, es una remuneración estándar en cuanto a sus conceptos y, en todo caso, a valor de mercado. En particular, mantiene un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable del citado consejero.

Madrid, a 19 de mayo de 2022.

* * *