



Política de remuneraciones de los consejeros de Azkoyen, S.A. periodo 2020-2022

Índice

1. Introducción y antecedentes
2. Vigencia
3. Principios generales de la Política de Remuneraciones
4. Componentes de la Política de Remuneraciones
 - I. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos
 - II. Sistema de remuneración del consejero ejecutivo
 - III. Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas
5. Importe máximo de remuneración de los consejeros por todos los conceptos
6. Aplicación

1. Introducción y antecedentes

- I. El 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”) establece, entre otros aspectos, que las sociedades cotizadas deberán contar con una política de remuneraciones de consejeros.

En concreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del citado texto legal, dicha política de remuneraciones debe ajustarse al sistema de remuneraciones estatutariamente previsto y aprobarse por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. Asimismo, de acuerdo con el artículo 529 quince LSC, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de consejeros.

- II. Al objeto de cumplir lo dispuesto en la referida norma, el Consejo de Administración de Azkoyen, S.A. (“Azkoyen” o la “Sociedad”) acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión de 23 de junio de 2017, la política de remuneraciones de consejeros por su condición de tales –en la medida en el la Sociedad no cuenta con consejeros ejecutivos-correspondiente a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y, consistente, en concreto, en una asignación fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo o de las Comisiones, la cual era a su vez continuista con la política de remuneraciones de consejeros existente con anterioridad.

De acuerdo con lo previsto legalmente, la citada política se acompañó de un informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y ambos documentos se pusieron a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la referida Junta.

- III. El Consejo de Administración de Azkoyen ha acordado, en su reunión de 13 de diciembre de 2019, proponer a la Junta General Extraordinaria de Accionistas, convocada para su celebración en fecha 24 de enero de 2020 (la “Junta General Extraordinaria de Accionistas”), el nombramiento de un nuevo consejero, que, si el acuerdo de dicha junta es favorable, será nombrado a continuación Consejero Delegado del Consejo de Administración de Azkoyen. Por lo tanto, dicho consejero tendrá la consideración de “ejecutivo”.

Como consecuencia de lo anterior, resulta necesario modificar la política de remuneraciones de consejeros 2018-2020 para que ésta comprenda, no solo la remuneración de los consejeros por su condición de tales (como venía reflejando hasta el momento), sino también la remuneración del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecimos LSC. Además, se considera conveniente incluir una remuneración extraordinaria por operaciones corporativas.

En consecuencia, el Consejo de Administración de Azkoyen ha acordado también proponer a la Junta General Extraordinaria de Accionistas una nueva política de remuneraciones de los consejeros correspondiente a los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) que mantiene la remuneración de los consejeros en su condición de tales como se contenía en la anterior política e incluye, como novedad, la remuneración del consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones y la referida remuneración extraordinaria por operaciones corporativas. Por lo tanto, la política anterior (2018-2020) quedaría sin efecto.

La Política se acompaña del informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, habiéndose puesto ambos documentos a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Extraordinaria de Accionistas.

- IV. Por último, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17º, apartados C y E, de los Estatutos Sociales de la Sociedad, el importe máximo que pueda satisfacer Azkoyen al conjunto de los consejeros por todos los conceptos (incluidas las funciones ejecutivas) debe aprobarse por la Junta General. Por dicho motivo, el Consejo de Administración ha acordado igualmente proponer a la Junta General Extraordinaria de Accionistas la aprobación de un nuevo importe máximo anual de remuneración de los Consejeros por todos los conceptos que asciende a la cifra de 894.000 euros.

2. Vigencia

La Política de Remuneraciones, en caso de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, tendrá una vigencia de tres años, correspondiente a los ejercicios 2020, 2021 y 2022, salvo que la Junta acuerde su modificación durante dicho periodo.

3. Principios generales de la Política de Remuneraciones

La determinación de la presente Política de Remuneraciones se ha realizado considerando las previsiones contenidas en la LSC, sus Estatutos Sociales, su Reglamento del Consejo de Administración, así como las recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y los estudios y trabajos realizados por el propio Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, se ha tenido en cuenta las características propias de la Sociedad y la tipología de sus consejeros (consejeros externos y un consejero ejecutivo en caso de que la Junta General Extraordinaria de Accionistas apruebe el nombramiento propuesto por el Consejo).

La Política de Remuneraciones de Azkoyen tiene como base los siguientes principios:

- 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.

4. Componentes de la Política de Remuneraciones

I. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos

De acuerdo con el artículo 17º de los Estatutos Sociales y el artículo 38 del Reglamento del Consejo de Administración de Azkoyen, la remuneración de los consejeros en su condición de tales podrá contemplar los siguientes conceptos retributivos:

- Asignación fija anual.
- Dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y sus Comisiones.

Y, en caso de que la Junta General de Accionistas así lo acordase:

- Retribución mediante participación en beneficios; y
- Sistemas de remuneración relacionados con las acciones de la Sociedad.

Asimismo, los Estatutos también prevén que la Sociedad tenga contratado para sus consejeros un seguro de responsabilidad civil en condiciones usuales de mercado y de forma proporcionada a las circunstancias de la misma.

De acuerdo con lo anterior, el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales es continuista con la política de remuneraciones anterior y, en consecuencia, contempla los siguientes conceptos retributivos, que son igualmente conformes con lo previsto en los Estatutos Sociales de Azkoyen:

- Asignación fija anual en efectivo por 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.

II. Sistema de remuneración del consejero ejecutivo

El artículo 17º, apartado E, de los Estatutos Sociales establece que los consejeros también podrán ser remunerados por funciones ejecutivas, cuando así sea el caso. En dicho supuesto, la remuneración del consejero ejecutivo deberá estar incluida, en cuanto a su concepto, en los tipos retributivos indicados en el apartado 4. I anterior y haber sido aprobada por la Junta según lo indicado en el artículo 17º, apartado C, de los Estatutos Sociales.

La remuneración del consejero ejecutivo se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual: 140.000 euros por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen. Se deja constancia de que el consejero ejecutivo percibirá también 15.000 euros de Primion Technology GmbH, filial íntegramente participada por Azkoyen, por sus funciones como miembro del *Supervisory Board* de la misma. No se prevén actualizaciones de dichas cuantías durante la vigencia de la presente Política.
- Remuneración variable, cuyo importe anual se concretará en función del cumplimiento de los objetivos anuales que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Retribución en especie consistente en la disposición de un vehículo de empresa y el abono de los gastos de gasolina correspondiente al mismo.

De igual modo que los consejeros no ejecutivos, el seguro de responsabilidad civil suscrito por la Sociedad cubrirá a la persona del consejero ejecutivo.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 octodecimos, en relación con el artículo 249 LSC, la Sociedad y el consejero ejecutivo suscribirán un contrato mercantil que regulará en mayor detalle la remuneración indicada anteriormente y cuyas principales cláusulas, adicionales a lo anterior, serán las siguientes (el “**Contrato**”):

- Dedicación: el consejero ejecutivo dedicará a la prestación de los servicios como Consejero Delegado de Azkoyen el 50% del tiempo efectivo de su trabajo, destinando el restante 50% a Berkelium, S.L., que es accionista significativo de Azkoyen. Ambos puestos se corresponderán con una dedicación plena y exclusiva del consejero ejecutivo a dichas sociedades, en la proporción indicada. Por lo tanto, al margen lo anterior, el consejero ejecutivo no podrá desarrollar actividad profesional alguna distinta a la

prevista en el Contrato, aun cuando dicha actividad no suponga competencia alguna con la Sociedad o su Grupo.

- Cláusula de no competencia: el consejero ejecutivo no podrá concurrir con la Sociedad y su Grupo durante 2 años siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad por cese voluntario.
- Duración del Contrato y preaviso: el Contrato tendrá una duración de 3 años, coincidiendo con el mandato del consejero, siendo los 2 primeros de obligado cumplimiento para el consejero ejecutivo. En su caso, el consejero ejecutivo deberá comunicar su voluntad de extinguir el Contrato con una antelación de, al menos, 3 meses a la fecha de efectos de la terminación. El consejero ejecutivo vendrá obligado a indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- Cláusula de extinción: en caso de extinción del Contrato durante los 2 primeros años de vigencia del mismo, se establecerá una indemnización igual al importe de la remuneración del consejero ejecutivo correspondiente al periodo que reste entre la extinción del Contrato y los dos años indicados anteriormente, salvo en casos de incumplimiento grave o culpable de sus obligaciones profesionales.

III. Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas

Los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución fija y/o variable de carácter extraordinario cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas, en cuyo caso, el propio Consejo determinará los consejeros que deban percibir esta retribución en función de su involucración en la operación de que se trate.

5. **Importe máximo de remuneración de los consejeros por todos los conceptos**

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales y en la LSC, la Junta General deberá aprobar el importe máximo anual de remuneración que la Sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus Consejeros por todos los conceptos, que permanecerá vigente en tanto la Junta no apruebe su modificación.

Por su parte, la distribución de los importes referidos entre los consejeros corresponde al Consejo, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, los cargos que desempeñe, su pertenencia a

Comisiones del Consejo, su dedicación efectiva (asistencias, etc.), el tipo de consejero de que se trate y demás circunstancias que, en su caso, se prevean en el Reglamento del Consejo de Administración, procurando que, en el caso de los consejeros cuya vinculación con la Sociedad se circunscriba exclusivamente a su condición de miembro del Consejo, la retribución incentive su dedicación sin constituir un obstáculo para su independencia.

Como se ha indicado en el apartado 1. IV de la presente Política, el Consejo de Administración ha propuesto someter a la Junta General Extraordinaria de Accionistas la aprobación de un nuevo importe máximo anual de remuneración de los Consejeros por todos los conceptos que asciende a la cifra de 894.000 euros.

6. Aplicación

El Consejo de Administración de la Sociedad, con la ayuda de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, supervisará la aplicación y el cumplimiento de la presente Política de Remuneraciones.

Asimismo, revisará periódicamente dicha Política y su adecuación a los principios generales que la configuran y las circunstancias de la Sociedad en cada momento y propondrá, en su caso, las correspondientes modificaciones o adaptaciones que procedan.

En Madrid, a 13 de diciembre de 2019.

* * *