
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-31065618]

Denominación Social:

[**AZKOYEN, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. SAN SILVESTRE, S/N (PERALTA) NAVARRA]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política vigente de remuneraciones para el periodo 2020-2022 (la "Política") distingue:

(i) Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos, que comprende los siguientes conceptos:

- Asignación fija anual con mayor ponderación a la función del Presidente del Consejo y de la CA y CNR, remunerando a los consejeros por la dedicación de los trabajos de estudio, preparación y ejecución de los asuntos del Consejo y Comisiones.
- Dietas por asistencia y desplazamiento a las sesiones del Consejo y Comisiones.

Estos conceptos son continuistas con las políticas anteriores y la decisión de mantenerlos se basó en un estudio de mercado realizado por la CNR y Garrigues Human Capital Services, en el que se utilizó una muestra de 16 empresas cotizadas con capitalización bursátil similar a Azkoyen.

(ii) Sistema de remuneración del consejero ejecutivo, que comprende los siguientes conceptos:

- Remuneración fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Remuneración variable anual, a concretar en función del cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo a propuesta de la CNR.
- Retribución en especie: vehículo, gasolina y seguro de salud (cuyo importe se detrae de la remuneración fija que corresponde al consejero delegado).

(iii) Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas:

Los consejeros también tendrán derecho a percibir una retribución fija y/o variable cuando el Consejo, previo informe de la CNR, considere en interés de la Sociedad incentivar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas.

Además, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para consejeros en condiciones usuales de mercado y proporcionales a la Sociedad.

La Política es conforme con el régimen de remuneraciones previsto estatutariamente. La Política no prevé excepciones temporales. Los principios que han servido de fundamento para la Política son: transparencia, proporcionalidad y prudencia, alineación con el mercado, independencia de los consejeros, retribución adecuada y equilibrio entre retribución fija y variable (para más detalle ver la Política).

El Consejo aprobó en 2019, a propuesta de la CNR, proponer a la Junta la Política, que incluye, como novedad respecto a la anterior, la remuneración del consejero ejecutivo y la remuneración por operaciones corporativas. La citada Política fue aprobada por la Junta de 24 de enero de 2020 (como punto separado del orden del día y habiendo sido previamente publicada en la página web). La aplicación de la Política es realizada por la CNR, que revisa y verifica su cumplimiento, velando por su observancia, y por el Consejo en última instancia, en tanto órgano competente para aprobar la distribución de la remuneración prevista en la misma. La Política tiene una vigencia de 3 años, salvo que la Junta apruebe su modificación o se rechace el IAR, por lo que está previsto que el Consejo proponga a la Junta a celebrar en 2022 la aprobación de una nueva política que, además, se ajuste a los cambios introducidos en esta materia por la Ley 5/2021.

En cuanto al importe máximo de remuneración, el citado Consejo propuso a la referida Junta, y ésta lo aprobó, un nuevo importe para el conjunto de consejeros, por todos los conceptos, de 894.000€ que permanecerá vigente hasta que la Junta no apruebe modificarla.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De conformidad con lo indicado en el apartado A.1 anterior, y tal y como señalan las recomendaciones de buen gobierno corporativo, el sistema retributivo de los consejeros de la Sociedad en su condición de tales no incluye, con carácter ordinario, una retribución variable. Solamente se prevé que estos consejeros puedan percibir una retribución, que podría ser fija y/o variable, con carácter extraordinario, cuando el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas.

Únicamente el Consejero Delegado tiene como parte de su retribución ordinaria un componente variable anual vinculado al cumplimiento de objetivos medibles que fija el Consejo de Administración.

En relación con la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y los criterios que se han tenido en cuenta para su determinación, los principios sobre los que se asienta la Política de Retribuciones establecen la necesidad de mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes fijos y variables de la retribución del Consejero Delegado, en consideración a la asunción de riesgos y el logro de los objetivos que se definan. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, fija anualmente dichos objetivos atendiendo a los factores que en cada caso considere oportunos, dentro del marco de la mejora de resultados y del crecimiento del Grupo. Atendiendo al mix retributivo, de acuerdo con la Política 2020-2022, en un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (es decir, en el supuesto de un cumplimiento al 100% de los objetivos) la retribución fija representaría el 67% de la retribución total y la retribución variable el 33%, con lo que se considera que existe una distribución equilibrada. Y aun cuando se remunerase el máximo previsto en concepto de retribución variable, el mix retributivo seguiría siendo equilibrado, puesto que ambas retribuciones (fija y variable) representarían el 50%.

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 son las siguientes:

a) Consejeros no ejecutivos:

- Retribución eminentemente fija que compensa la dedicación a la Sociedad.
- Retribución acorde con la satisfecha por el mercado en compañías de similar tamaño y actividad (sociedades cotizadas comparables), favoreciendo la dedicación a la Sociedad.
- Especialmente en los consejeros independientes, se considera que su retribución no compromete su independencia.
- Retribución extraordinaria por operaciones corporativas ligadas a los intereses y objetivos de la Sociedad, cuyo importe debe ser aprobado por la Junta.

b) Consejero delegado:

- Incluye un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles y predeterminados alineados con los intereses de los accionistas, que guarda relación con su rendimiento y que se calcula en atención a su grado de desempeño a nivel individual y del conjunto de la Sociedad y su Grupo.
- Abono de la retribución variable cuando se verifica en los estados financieros el cumplimiento de los objetivos.
- Retribución extraordinaria por operaciones corporativas ligadas a los intereses y objetivos de la Sociedad.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Conforme a lo indicado con anterioridad, la remuneración de componentes fijos de los consejeros en su condición de tales incluye los siguientes parámetros:

- Una parte como asignación fija, diferenciando entre el Presidente del Consejo (134.393€), los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones (42.898€ para cada uno de los dos Presidentes) y los restantes vocales del Consejo (35.973€ por consejero). Adicionalmente, y por la mayor dedicación a trabajos de estudio, preparación y conocimiento de los asuntos del Consejo y de la propia Sociedad, se prevé la asignación de una retribución fija algo superior al Presidente de la CNR, por importe aproximado de 50.000€; y

- Otra parte como dietas por asistencia a sesiones de Consejo o Comisiones a razón de 1.000€ por cada reunión, con un máximo de 11 Consejos remunerados para el 2021 y 5 reuniones remuneradas de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, como se ha indicado en los apartados anteriores, los consejeros podrán percibir una remuneración extraordinaria, que podrá ser fija y/o variable, por operaciones corporativas. En caso de que proceda aplicar dicha remuneración, su importe debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La parte fija de la remuneración del consejero delegado D. Eduardo Unzu Martínez consiste en una cantidad de 140.000€ anuales por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen (incluida la retribución del pacto de no competencia, por importe de 40.000€). Debe tenerse en cuenta que el contrato de consejero delegado tiene una duración hasta 31 de marzo de 2022. Asimismo, el consejero delegado percibirá 15.000€ adicionales anuales de Primion Technology GmbH, filial íntegramente participada por Azkoyen, por sus funciones como miembro del Consejo de Vigilancia de la misma.

Igualmente, como se ha indicado en apartados anteriores, el consejero delegado podrá percibir también una remuneración extraordinaria por operaciones corporativas (con un componente fijo y, en su caso, variable). El importe de dicha remuneración extraordinaria, tanto en su componente fijo como variable, junto con el que, en su caso, corresponda abonar a otros consejeros, será aprobado por la Junta General de Accionistas

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La retribución en especie consistirá en la disposición, a favor del consejero delegado D. Eduardo Unzu Martínez, de un vehículo de empresa con un coste máximo asumido por la Sociedad de 13.000€/año, más IVA, el abono de los gastos de gasolina correspondiente al mismo, con un máximo anual de 3.000€, y el abono de un seguro de salud (cuyo importe se detrae de la remuneración fija que corresponde al consejero delegado).

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La remuneración variable del consejero delegado D. Eduardo Unzu Martínez consiste en un importe anual que se concreta en función del cumplimiento de los objetivos anuales que fija el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se devenga conforme al sistema "PMS" (Performance Management System) en vigor en el Grupo Azkoyen o con el que en el futuro apruebe el Consejo de Administración para el conjunto de los directivos del mismo. El sistema PMS y, en concreto, los objetivos específicos de la retribución variable,

son fijados antes del 28 de febrero del año objeto de retribución. A efectos de evitar arbitrariedades o subjetividades, los objetivos están claramente definidos, cuantificados y valorados y, aun siendo ambiciosos –en el marco del crecimiento y la mejora de los resultados del Grupo Azkoyen-, tienen una base de cálculo realista y razonable.

En cuanto al rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos y sobre si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos, la remuneración variable del consejero delegado está ligada al cumplimiento de un determinado porcentaje del citado objetivo: para un 90% de cumplimiento del mismo, no se devenga retribución alguna; para el 100% de cumplimiento, se devenga la cantidad de 70.000€ anuales y para un cumplimiento del 125% o más del objetivo, se devengará un máximo de retribución de 140.000€ anuales, con linealidad entre el 90% y el 125% de cumplimiento.

Dicha retribución se abona cuando se verifica el cumplimiento del objetivo en los estados financieros anuales correspondientes. Adicionalmente, el consejero delegado y los restantes consejeros tendrán derecho a percibir una remuneración extraordinaria por operaciones corporativas (que podrá ser fija y/o variable), cuando el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así lo considere.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no tiene previsto ningún plan de ahorro para los consejeros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

El contrato suscrito con el consejero delegado D. Eduardo Unzu Martínez prevé, en lo que aquí interesa, las siguientes cláusulas:

- Cláusula de no competencia: durante la vigencia del contrato el consejero delegado debe cumplir en todo momento con la obligación de no competencia prevista en el artículo 229 f) LSC que, en particular, se concreta en no realizar actividades concurrentes con la Sociedad y su Grupo, entendiéndose por tales cualquier vinculación o interés, directo o indirecto, ya sea como inversor, socio, consultor, empleado, administrador o cualquier otro puesto, en toda división, sección, departamento o cualquier otra unidad de negocio, en cualquier empresa competidora del Grupo Azkoyen. Dicha obligación de no competencia se mantendrá durante los 2 años siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad por cese voluntario. Esta obligación está remunerada con una cantidad fija de 40.000€ incluida en el componente fijo de la remuneración del consejero delegado. En caso de incumplimiento del Sr. Unzu de esta obligación, deberá devolver las cantidades percibidas por este concepto.

- Duración del contrato y preaviso: el contrato tiene una duración de 2 años a contar desde el 1 de abril de 2020, prorrogable durante un año más mediante acuerdo expreso. En su caso, el consejero delegado deberá comunicar su voluntad de extinguir el contrato con una antelación de, al menos, 3 meses a la fecha de efectos de la terminación. En caso de incumplimiento del citado preaviso, el consejero delegado 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 por voluntad de la Sociedad, se establecerá una indemnización igual al importe de la remuneración del consejero delegado correspondiente al periodo que reste entre la extinción del contrato y los dos años indicados anteriormente, salvo en casos de incumplimiento doloso o culpable de sus obligaciones profesionales.

Respecto al resto de consejeros, la Sociedad no ha pagado ni pactado con los mismos ningún tipo de indemnización o acuerdo que dé lugar a otro tipo de percepción en caso de terminación del ejercicio de sus funciones ni otros acuerdos que contenga cláusulas de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Con carácter adicional a lo indicado en el apartado anterior, el contrato mercantil firmado entre la Sociedad y el Sr. Unzu prevé, en relación con la dedicación y exclusividad, una excepción de dicha obligación de exclusividad y plena dedicación por la parte correspondiente al desempeño del cargo de Consejero Delegado en Berkelium, S.L., tal y como consta en la política de remuneraciones de la Sociedad. Al margen de lo anterior, el consejero ejecutivo no podrá desarrollar actividad profesional alguna distinta a la prevista en dicho contrato, aun cuando dicha actividad no suponga competencia alguna con la Sociedad o su Grupo.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Sociedad no cuenta con ningún tipo de contraprestación suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Sociedad no tiene previsto conceder anticipos, créditos o garantías de ningún tipo ni otras remuneraciones a sus consejeros.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otros conceptos retributivos distintos a los especificados en los apartados anteriores.

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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La política de remuneraciones vigente resulta aplicable para los ejercicios 2020 a 2022, ambos inclusive. No obstante, la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas de las sociedades cotizadas, ha introducido determinadas modificaciones a la regulación legal de la política de remuneraciones de los consejeros que obligan a la adaptación de la política de Azkoyen en la primera junta que se celebre con posterioridad al 14 de octubre de 2021. Por tanto, es previsible que el Consejo de Administración de la Sociedad someta a la Junta General de Accionistas que se celebre en 2022 una nueva política adaptada a la citada Ley 5/2021, en la que se incluya alguna modificación adicional fruto de su adaptación a la composición que tenga el Consejo en el momento de su aprobación, especialmente en lo que respecta al consejero ejecutivo.

Por su parte, el importe máximo de remuneración a percibir por los consejeros vigente, aprobado en la Junta celebrada en enero de 2020, es de 894.000€, previéndose a la fecha de emisión del presente informe someter a la Junta su actualización.

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.

El enlace directo es: <https://www.azkoyen.com/wp-content/uploads/2018/01/Pol%C3%ADtica-de-remuneraciones-2020-2022.pdf>

La Política se encuentra dentro del apartado "Accionistas e Inversores", sub-apartado "Remuneraciones del Consejo".

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 99,62% de los accionistas presentes o representados en la Junta General celebrada en 2021 votaron, consultivamente, a favor del IAR 2021, de lo que se desprende la conformidad de una gran mayoría del accionariado asistente a la política de remuneraciones contenida en el citado IAR 2021.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Política para el ejercicio cerrado (2021) prevé, respecto a los consejeros no ejecutivos, una asignación fija anual por el desempeño del cargo, con mayor ponderación al Presidente del Consejo y de las Comisiones y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y Comisiones. La aplicación de esta Política en 2021 ha dado lugar a las siguientes remuneraciones.

Respecto a los consejeros no ejecutivos, el desglose de las retribuciones fijas percibidas en 2021 es: (i) 142.911,30€ se asignan al Presidente del Consejo; (ii) 45.042,90€ se asignan al Presidente de la Comisión de Auditoría y otro tanto al Presidente de la CNR; y (iii) 37.771,65€ a cada uno de los restantes consejeros. Dichas retribuciones se corresponden con las que vienen percibiendo los consejeros de años anteriores (134.393€ para el Presidente, 42.898€ para los presidentes de las Comisiones y 35.973€ para el resto de consejeros), incrementadas en la cuantía de la retribución que dejaron de percibir en el año 2020 con motivo de la reducción de remuneración que acordó el Consejo de Administración en su sesión de 11 de mayo de 2020 en base a un criterio de prudencia, conservación de liquidez y limitación de las salidas de caja para hacer frente a la situación generada por el COVID-19. Así, en dicho Consejo se acordó una reducción del 15% de la retribución fija que venían percibiendo los consejeros no ejecutivos en años anteriores, que se hizo efectiva durante los meses de mayo a agosto, ambos incluidos, que podría recuperarse si las ventas del Grupo en Q1 2021 alcanzaban o superaban las ventas Q1 de 2019 o si las del Q2 del 2021 superaban las del Q2 del 2019. En tanto que las ventas del Q2 del 2021 alcanzaron al 99% las del Q1 del 2021, el Consejo acordó, previa propuesta de la CNR, en su reunión de 27 de julio de 2021, la recuperación y devengo de la remuneración dejada de percibir en 2020, que ascendió a la cifra de 19.103,38€ de remuneración fija y 4.200€ de dietas de asistencia a reuniones (total 23.303,38€).

Por su parte, las dietas percibidas por los consejeros no ejecutivos en 2021 se reparten a razón de 1.000€ por asistencia a cada sesión de Consejo o Comisión, cantidad que se ve incrementada en dicho ejercicio por la recuperación del 15% que se dejó de percibir en 2020 durante los meses de mayo a agosto, ambos incluidos.

En concreto, durante el 2021 se realizaron:

- 13 reuniones del Consejo de Administración, de las cuales 11 han sido retribuidas.
- 12 reuniones de la Comisión de Auditoría, de las cuales 5 han sido retribuidas.
- 9 reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de las cuales 5 han sido retribuidas.

La distribución de la remuneración señalada, de conformidad con la LSC y los Estatutos Sociales, fue aprobada por el Consejo, a propuesta de la CNR, el 29 de octubre de 2021 en cuanto a la propia de dicho ejercicio y fue en el Consejo de 27 de julio de 2021 cuando se acordó el devengo de la recuperación de retribución dejada de percibir en 2020 por motivo del COVID-19.

Respecto al consejero delegado, la Política y contrato suscrito con el consejero ejecutivo prevé, para el ejercicio cerrado 2021: (i) una remuneración fija anual de 140.000€ por el desempeño de sus funciones en Azkoyen y 15.000€ por sus funciones en Primion, (ii) una remuneración variable en función del cumplimiento de objetivos y (iii) retribución en especie.

El desglose de la retribución percibida en 2021 por el consejero delegado es el siguiente:

- Remuneración fija anual: Por un lado, el Sr. Unzu ha percibido 136.713,44€ (que sumados a la cuantía de 3.286,56€ correspondientes al abono de un seguro de salud, alcanzan la remuneración total prevista en su contrato de consejero delegado y Política de 140.000€ anuales). Adicionalmente, el Sr. Unzu ha percibido 9.333,33€ como recuperación de retribución dejada de percibir en 2020 por motivo del COVID-19. En el caso del consejero ejecutivo esta reducción fue del 20%. Asimismo, ha percibido 15.000€ de la filial Primion en tanto miembro de su Consejo de Vigilancia. Remuneración variable vinculada al cumplimiento de determinados objetivos. Durante el ejercicio 2020 el consejero delegado devengó la cantidad de 28.560€ que se hicieron constar como parte de la retribución variable a corto plazo del apartado C.1. a) i) del IAR 2020, que han sido abonados al Sr. Unzu en abril del 2021. La determinación de dicho importe de variable atendiendo al grado de cumplimiento de objetivos fue aprobada, a propuesta de la CNR, en el Consejo celebrado el 25 de febrero de 2021. Por su parte, en el ejercicio 2021 se ha devengado una retribución variable a corto plazo (que se abonará en 2022) de 70.266€, que se incluye en el apartado C.1. a) i) del presente informe y que ha sido aprobada por el Consejo, previa propuesta de la CNR, en fecha 25 de febrero de 2022.

- Retribución en especie: uso de vehículo y gasolina, que ascienden a 9.073,57€, así como el seguro de salud citado, por importe de 3.286,56€.

Respecto a la remuneración extraordinaria por operaciones corporativas de los consejeros, incluido el consejero delegado, prevista en la Política, durante el ejercicio 2021 no se ha hecho efectiva ninguna remuneración extraordinaria por este concepto para ningún consejero.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha producido ninguna excepción.

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.

Para reducir la exposición de la remuneración a riesgos excesivos, ajustarla a objetivos y valores e intereses a largo plazo de la Sociedad:

- El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos se basa fundamentalmente en la percepción de una asignación fija y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones. En este sentido, este sistema retributivo está alineado con la práctica seguida por las sociedades cotizadas y con las recomendaciones de gobierno corporativo, en las que se advierte la conveniencia de evitar las remuneraciones variables de los consejeros no ejecutivos y asegura la independencia de criterio de los citados consejeros. Además, entre las medidas adoptadas por la Sociedad para reducir su exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos a largo plazo, durante los últimos años esta remuneración se redujo hasta el 50%, posteriormente, en el 2016, se procedió a su actualización y, en mayo de 2020, de forma excepcional habida cuenta de la situación generada por el COVID-19, el Consejo acordó una reducción de la retribución en un 15% que se hizo efectiva en los meses de mayo a agosto, y no ha sido devuelta y abonada sino cuando la compañía ha recuperado niveles de ventas anteriores a la pandemia.

- En cuanto al sistema retributivo del consejero ejecutivo, éste incluye un componente fijo y variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles y predeterminados alineados con los intereses de los accionistas, que guardan relación con su rendimiento y que se calculan en atención a su grado de desempeño a nivel individual y del conjunto de la Sociedad y su Grupo. Además, dicha retribución variable se abona cuando se verifica en los estados financieros el cumplimiento de los objetivos. Se trata de una remuneración estándar en cuanto a sus conceptos y, en todo caso, a valor de mercado. En particular, se considera que mantiene un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable del citado consejero.

- Respecto a la retribución extraordinaria por operaciones corporativas ligadas a los intereses y objetivos de la Sociedad, que es habitual en el tráfico mercantil en el que opera la Sociedad, como se ha indicado anteriormente, durante el ejercicio 2021 no se ha devengado por no resultar de aplicación.

Para más información nos remitimos al apartado A.1 anterior respecto a las acciones adoptadas para reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución de los consejeros en el 2021 se ajusta a la Política en todos sus componentes tal y como se ha explicado en el apartado B.1.1 anterior. Adicionalmente, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros por todos los conceptos en el 2021 es inferior al importe total máximo aprobado por la Junta vigente para dicho año.

En cuanto a la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad, cabe señalar que la retribución variable que se ha devengado por el consejero delegado en 2021 ha sido calculada conforme a objetivos que se basan en parámetros financieros, en concreto, en la consecución de un determinado nivel de EBITDA del Grupo y en la propuesta de operaciones corporativas (M&A) sinérgicas que proporcionen aumento de valor a los accionistas. En este sentido, dado que el objetivo es un medidor del rendimiento de la Sociedad, las variaciones en el mismo influyen en la variación de la remuneración del consejero ejecutivo y contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la compañía.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	18.068.623	73,90
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	266	0,00
Votos a favor	17.999.927	99,62
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	68.430	0,38

Observaciones

La mayor parte de la abstención se corresponde con la autocartera de la Sociedad existente en ese momento (68.230 votos).

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

La determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2021 por los consejeros no ejecutivos se ha basado en la percepción de una cantidad fija, de mayor cuantía en el caso del Presidente del Consejo y de los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Nombramientos y Retribuciones, así como una cantidad en función de las asistencias a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, conforme a los importes señalados en el apartado B.1.1 y que dan lugar a las retribuciones individuales indicadas en el apartado C. El importe de remuneración fija anual establecida

para 2021 es igual a la establecida para 2020, si bien, en 2020 se percibió una cantidad inferior por la reducción acordada por el Consejo debido al COVID-19, importe que finalmente ha sido recuperado en 2021 tal y como se informa en el apartado B.1.1. Para mayor información sobre las diferencias entre ambos años nos remitimos al apartado C.2.

La proporción entre los consejeros no ejecutivos del importe total de retribución fija devengado (incluidas las dietas de asistencia) es la siguiente:

- Berkelium, S.L.: 32,43%
- D. Víctor Ruiz Rubio: 9,52%. En este caso la diferencia respecto a Europroperty, S.L. y D. Diego Fontán Zubizarreta (a los que les aplican las mismas retribuciones por no formar parte de Comisiones) se debe a que el Sr. Ruiz entró en el Consejo en septiembre de 2020 y, por tanto, en 2021 no ha percibido la recuperación de retribución dejada de ingresar en 2020 como consecuencia del COVID-19 que sí han percibido los otros dos citados consejeros.
- Europroperty, S.L.: 9,98%
- D. Diego Fontán Zubizarreta: 9,98%
- D. Arturo Leyte Coello: 11,02%
- D. Pablo Cervera Garnica: 13,51%
- D. Darío Vicaro Ramírez: 13,54%

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La determinación de los componentes devengados durante el ejercicio 2021 por el consejero ejecutivo, tal y como se ha señalado en el apartado B.1.1, se ha basado en los siguientes conceptos retributivos que dan lugar a la retribución individual indicada en el apartado C:

- Remuneración fija por importe de 140.000€ (incluido seguro de salud) y 15.000€ (de la filial Primion Technology, GmbH) en tanto miembro de su Consejo de Vigilancia.
- Retribución variable acreditada por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, del cumplimiento de los objetivos fijados para 2021.
- Retribución en especie: vehículo y gastos de gasolina.

Las únicas diferencias entre la retribución fija percibida por el consejero delegado en 2020 y 2021 son las siguientes:

- En la medida en que el consejero delegado no fue nombrado hasta finales de marzo de 2020, durante los meses de enero a marzo de 2020 la retribución que percibió este consejero era la prevista para consejeros no ejecutivos (tal y como lo fue durante ese periodo): un importe de retribución fija distinto y dietas por asistencia a reuniones del Consejo, prorrateadas por el citado periodo. A partir de abril de 2020 percibió la retribución prevista en su contrato (la misma que la aplicada para 2021), pero prorrateada por el periodo de abril a diciembre.
- La remuneración fija percibida por el consejero delegado en 2020 se vio reducida en un 20% durante los meses de mayo a agosto, ambos inclusive, como medida para paliar los efectos económicos del COVID-19, que se ha recuperado en 2021 y, por tanto, consta mayor importe percibido en 2021, si bien tiene el origen citado.

En cuanto a la retribución variable, las diferencias existentes son:

- En 2020 la remuneración variable aplicable al consejero delegado lo fue únicamente para los meses de abril a diciembre.
- El grado de cumplimiento efectivo de los objetivos previstos.

Así, en 2020 la remuneración variable devengada fue de 28.560€, sobre un total de 52.500€ para un cumplimiento del 100%, incrementable hasta 105.000€ máximo, mientras que en 2021 la remuneración variable devengada ha sido de 70.266€ sobre un total de 70.000€ para un cumplimiento del 100% de los objetivos, incrementable hasta un máximo de 140.000€.

En cuanto a la retribución en especie relativa a vehículo, gastos de gasolina y seguro de salud en 2020 el importe fue de 8.687,90€ y en 2021 ha sido de 12.360,13€. Nótese que, nuevamente en 2020 esta retribución fue prorrateada de abril a diciembre y, por tanto, no a año completo como sí ha sido en 2021.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las

condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos 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:

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos únicamente prevé la posibilidad de percibir una retribución variable con carácter extraordinario por operaciones corporativas (que también se aplica al consejero delegado). En el ejercicio 2021 no se ha devengado remuneración alguna por ningún consejero por dicho concepto al no resultar aplicable.

En cuanto al consejero ejecutivo, su sistema retributivo sí prevé una retribución variable anual vinculada a los objetivos específicos que fije el Consejo de Administración a propuesta de la CNR. El parámetro para el devengo de la retribución variable en el ejercicio 2021 del consejero delegado es la obtención de una determinada cifra de EBITDA del Grupo Azkoyen, fijada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a los retos de crecimiento de la compañía que se definen para dicho ejercicio y atendiendo al plan estratégico de la misma y la propuesta de operaciones corporativas (M&A) sinérgicas que proporcionen aumento de valor a los accionistas. El periodo de diferimiento para el pago se basa en la obtención de la información necesaria, en este caso, los estados financieros debidamente formulados y auditados, que acrediten el cumplimiento del objetivo, sin que se hayan previsto cláusulas de claw-back o malus al respecto.

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

La Política de remuneraciones aplicable al 2021 no contempla sistema retributivos variables a largo plazo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplicable

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.

La Sociedad no ha contado durante el ejercicio 2021 con ningún plan de ahorro para los consejeros.

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.

La Sociedad no ha pagado durante el ejercicio cerrado ninguna indemnización ni otro tipo de pago a sus consejeros derivado de la terminación del ejercicio de sus funciones.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se ha producido modificación alguna del contrato suscrito entre el consejero delegado y la Sociedad, cuyas condiciones principales han sido explicadas en el presente informe.

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

La Sociedad no cuenta con ningún tipo de contraprestación suplementaria que se haya devengado a favor de los consejeros durante el ejercicio cerrado.

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.

La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías de ningún tipo a sus consejeros durante el ejercicio cerrado.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Únicamente el sistema retributivo del consejero delegado contempla una remuneración en especie. En 2021 ésta ha consistido en la disposición de un vehículo de empresa y el abono de los gastos de gasolina correspondientes al mismo (9.073,57€) y el abono de un seguro de salud (3.286,56€, cuyo importe se detrae de la remuneración fija).

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.

No se ha devengado ninguna remuneración a los consejeros a través de una tercera entidad.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no

constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

[No han existido otros conceptos retributivos distintos a los especificados en los apartados anteriores.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
BERKELIUM, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don VICTOR RUIZ RUBIO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
EUROPROPERTY, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ARTURO LEYTE COELLO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PABLO CERVERA GARNICA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
BERKELIUM, S.L.	143	12	5						160	143
Don VICTOR RUIZ RUBIO	36	11							47	11
EUROPROPERTY, S.L.	38	11							49	45
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	38	11							49	45

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 2021	Total ejercicio 2020
Don ARTURO LEYTE COELLO	38	11	5						54	50
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ				106	70				176	103
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	38	11	18						67	61
Don PABLO CERVERA GARNICA	38	11	18						67	56

Observaciones

La remuneración total que se ha indicado respecto a D. Eduardo Unzu Martínez como total del ejercicio 2021 no incluye la remuneración por no competencia post-contractual, dado que conforme a las instrucciones de la CNMV esta debe consignarse en la tabla C.1 a) iv). No obstante, en el IAR 2020 esto no se hizo así por error, consignándose en la tabla C.1 a) i) la percibida por dicho concepto (total 2020 133.000€, de los cuales 30.000€ se correspondían con dicho pacto). A efectos de que la información de retribución total consignada en la tabla C.1 a) i) pueda ser comparable entre 2020 y 2021, en la retribución de 2020 se ha incluido la remuneración total menos la percibida por el citado pacto (103.000€) si bien, como decimos, esta no es la que, por error, se consignó en tal tabla y casilla en el IAR 2020 (que se indicaron los 133.000€, incluida la remuneración por no competencia post-contractual).

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	Remuneración en especie (uso vehículo, gasolina y seguro de salud)	12
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	Anticipo remuneración cláusula no competencia post-contractual	40

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	15								15	

Observaciones

Don Eduardo Unzu Martínez percibe 15.000€ anuales de Primion Technology GmbH, filial íntegramente participada por Azkoyen, por sus funciones como miembro del Consejo de Vigilancia de la misma.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
BERKELIUM, S.L.	160				160						160
Don VICTOR RUIZ RUBIO	47				47						47
EUROPROPERTY, S.L.	49				49						49
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	49				49						49
Don ARTURO LEYTE COELLO	54				54						54
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	176			52	228	15				15	243
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	67				67						67
Don PABLO CERVERA GARNICA	67				67						67
TOTAL	669			52	721	15				15	736

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	243	54,78	157	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
BERKELIUM, S.L.	160	11,89	143	266,67	39	-	0	-	0
Don VICTOR RUIZ RUBIO	47	327,27	11	-	0	-	0	-	0
EUROPROPERTY, S.L.	49	8,89	45	87,50	24	-	0	-	0
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	49	8,89	45	9,76	41	-6,82	44	0,00	44
Don ARTURO LEYTE COELLO	54	8,00	50	-3,85	52	0,00	52	-1,89	53
Don PABLO CERVERA GARNICA	67	19,64	56	1,82	55	-1,79	56	-6,67	60
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	67	9,84	61	17,31	52	92,59	27	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	16.658	72,55	9.654	-49,59	19.150	8,04	17.725	9,96	16.119

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Remuneración media de los empleados									
	52	1,96	51	0,00	51	4,08	49	0,00	49

Observaciones

Las cantidades indicadas en la tabla anterior son en miles de euros.

Cuando respecto a un consejero no se indica remuneración en un/os determinado/s ejercicio/s es porque en tal momento no ostentaba el cargo de consejero.

A continuación, se detalla explicación de las diferencias más significativas respecto a remuneración de consejeros:

(i) Entre 2020 y 2021:

- La diferencia entre la retribución percibida en 2020 y 2021 se debe a que en el ejercicio 2021 se pagó a los consejeros la parte que habían dejado de ingresar durante el 2020 con ocasión de la reducción temporal acordada por el Consejo con motivo del COVID-19, que acordó su devolución en 2021 habida cuenta del cumplimiento de las condiciones que se habían previsto para procederse a su devolución.
- Asimismo, el aumento de retribución en 2021 por parte de Berkelium, S.L. se debe también a que la parte de la citada recuperación de retribución producida en 2021 correspondiente al consejero Berkinvest Capital, S.L. (consejero hasta el 25 de septiembre de 2020, momento en el que se extinguió por fusión) fue atribuida a Berkelium, S.L. en tanto sociedad absorbente de la fusión.
- La variación en la retribución percibida entre 2020 y 2021 de D. Víctor Ruiz Rubio se debe a que durante el ejercicio 2020 solo ejerció su cargo de consejero desde el 25 de septiembre de 2020, cuando fue nombrado por cooptación, hasta la finalización del ejercicio, mientras que en el 2021 lo ha sido por el año completo.
- El aumento de remuneración de D. Pablo Cervera Garnica de 2020 a 2021 se debe a que durante el 2021 ha ejercido como vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el año completo y no así en 2020, cuando fue nombrado como tal el 26 de septiembre tras la salida del consejero D. Marco Adriani.
- En el caso de D. Eduardo Unzu Martínez, la remuneración percibida en 2021 se corresponde en su totalidad con su remuneración como consejero delegado mientras que, en 2020, de enero a marzo, percibió remuneración como consejero no ejecutivo y fue a partir de abril cuando, al ser nombrado por el Consejo como consejero delegado, comenzó a percibir remuneración por tales funciones. Igualmente, la variación de remuneración entre 2020 y 2021 también se debe a la diferencia de retribución variable devengada en un ejercicio y otro en relación con el cumplimiento de objetivos.

(ii) Entre 2019 y 2020:

- En primer lugar, debe tenerse en cuenta que la Junta celebrada en enero de 2020 acordó modificar la retribución total máxima a percibir por el Consejo pasando de 598.000€ máximos (que eran aplicables desde 2017) a 894.000€, que se mantienen vigentes hasta que la Junta no apruebe su modificación.
- Además, las diferencias en la remuneración de Europroperty, S.L. y Berkelium, S.L. entre 2019 y 2020 se deben a que fueron nombrados consejeros en junio de 2019 y, por tanto, dicho año no recibieron retribución por el año completo, a diferencia del 2020. Además, Berkelium, S.L. no fue nombrado presidente hasta noviembre de 2019.

- Y el aumento de retribución de D. Darío Vicario de 2019 a 2020 se debe a que en diciembre de 2019 fue nombrado presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

(iii) Entre 2018 y 2019:

- D. Darío Vicario fue nombrado consejero por primera vez en junio de 2018, por lo que la retribución en dicho año es significativamente menor a la del 2019 en tanto en 2018 se le remuneró solo por media anualidad.

En cuanto a los resultados de la sociedad, los importes consignados son, de acuerdo con la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, resultados antes de impuestos de las cuentas consolidadas del Grupo. La diferencia más significativa tiene lugar en 2020 por la reducción del resultado consolidado debido fundamentalmente a la pandemia COVID-19, lo que hace que, respecto a 2021, la diferencia sea también importante.

Respecto a los porcentajes de remuneración media de empleados incluidos en la tabla C.2., se deja constancia de que difieren ligeramente de los reales debido a su redondeo y cálculo automático por el programa de la CNMV.

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.

Azkoyen, S.A. tiene contratado un seguro de responsabilidad civil de directivos y consejeros (D&O) y abona la prima del mismo. El seguro cubre tanto a los consejeros como a altos directivos de la Sociedad y no se individualiza entre ellos.

Se deja constancia que al exconsejero D. Marco Adriani se le ha abonado en el ejercicio 2021, al igual que al resto de consejeros, la parte de la remuneración dejada de percibir en el 2020 (por importe de 1.199,33€) con motivo de la reducción de remuneración que acordó el Consejo de Administración para hacer frente a la situación generada por el COVID-19. Para más información ver apartado B.1.1. Dicha remuneración no ha sido incluida en este informe toda vez que el Sr. Adriani dejó de ser consejero de Azkoyen en el ejercicio 2020.

La remuneración total de los consejeros en el ejercicio 2021 en la Sociedad es de 736 miles de euros, conforme a lo indicado en el cuadro C.1. c) anterior, debido al redondeo que se ha realizado para señalar cifras enteras en dichas remuneraciones. La suma real de las remuneraciones individuales incluidas en dicho apartado asciende a 736.857,95€.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

25/02/2022

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

Si

No