

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2014
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-31065618
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

AZKOYEN, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

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

# 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

La remuneración de los consejeros se regula en el artículo 17 de los Estatutos Sociales y en el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración. Se deja constancia de que en el día de emisión del presente informe (27 de febrero de 2015), el Consejo ha modificado su Reglamento, si bien no ha introducido ningún cambio material en la regulación de la política de remuneraciones. En el nuevo Reglamento del Consejo, la remuneración de los consejeros está regulada en el artículo 37.

Tal remuneración se compone de los siguientes conceptos:

#### 1. Asignación fija anual

La remuneración, global y anual, para todo el Consejo se fija por la Junta General, incrementándose cada año según el Índice de Precios al Consumo o índice equivalente, salvo que la Junta General establezca otro porcentaje distinto.

#### 2. Participación en beneficios

La remuneración, global y anual, para todo el Consejo en concepto de participación en beneficios se fija por la Junta General entre el mínimo del 1% y el máximo del 10% de los beneficios netos obtenidos por el grupo consolidado durante el ejercicio económico inmediatamente anterior y aprobados por la Junta General.

Los administradores sólo pueden percibir la remuneración por el concepto de participación en beneficios después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y, en su caso, de la estatutaria, así como de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%.

Corresponde al Consejo la distribución de los importes referidos entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente determine, de acuerdo siempre con lo previsto en los Estatutos, y previo informe de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones.

#### 3. Dietas por asistencia

Los miembros del Consejo de Administración perciben también dietas por asistencia a cada sesión de los Órganos de Administración de la Sociedad y sus Comités. La cuantía, global y anual, que percibirán todos los miembros del Consejo en concepto de dieta será, como máximo, el importe que, de conformidad con lo establecido anteriormente, se determine para todo el Consejo como asignación fija.

El Consejo de Administración podrá, dentro de este límite, establecer la cuantía total de las dietas y su distribución entre los administradores en concepto de asistencia a cada una de las sesiones de los Órganos de Administración y Comités a los que pertenezcan.

#### 4. Sistemas de remuneración relacionados con las acciones de la Sociedad

Con independencia de la retribución anteriormente descrita, los Estatutos prevén 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 a los administradores. La aplicación de dichos sistemas de retribución debe 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 a cada administrador, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas. Asimismo, y previo cumplimiento de los requisitos legales, podrán establecerse sistemas similares para el personal directivo y otros empleados de la Empresa.

Los administradores podrán renunciar total o parcialmente a la retribución que les corresponda por los distintos conceptos referidos con anterioridad.

Tanto el Consejo como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deben ponderar los rendimientos de la Sociedad y, respecto de cada consejero, los cargos que desempeñe, su dedicación efectiva, su asistencia a las reuniones de los órganos sociales y el tipo de consejero de que se trate, 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, no teniendo este tipo de consejeros ninguna otra remuneración.

El cargo de consejero es compatible con cualquier otro cargo o función ejecutiva en la Sociedad de la que derive una retribución distinta de la que perciba en su condición de consejero, debiendo tener pleno conocimiento de dichas otras funciones y de sus remuneraciones correspondientes la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, garantizándose así el principio de transparencia respecto de la retribución de los consejeros por todos los conceptos que procedan.

De esta forma, los miembros del Consejo de Administración pueden percibir otra remuneración en razón de la relación profesional o laboral que mantengan con la Compañía.

Tal sistema retributivo tiene como finalidad remunerar por la dedicación a los trabajos de estudio, preparación y ejecución de los distintos asuntos del Consejo, así como, en el caso de asignación por dietas, compensar el perjuicio causado a los consejeros por el tiempo destinado a la asistencia y desplazamiento a las sesiones del Consejo.

## 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

El artículo 12 del hasta hoy vigente Reglamento del Consejo establece que corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el estudio, la emisión de informes y la elaboración de propuestas para el Consejo de Administración sobre, entre otras materias, la retribución de los consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales y con el modo en el que se vinculen con la Sociedad los consejeros con funciones ejecutivas. Asimismo, la Comisión debe informar, con carácter previo, de cualquier acuerdo o propuesta del Consejo de Administración sobre retribución de administradores y directivos referenciada al valor de las acciones de la Sociedad o de las participadas, o consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de las participadas o en la atribución de derechos de opción sobre las mismas.

Para la determinación de la política retributiva del período comprendido entre el 27 de junio de 2014 y la Junta General Ordinaria que se celebre en el año 2015 (previsiblemente en junio), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por un consejero calificado como "otro externo" (D. Rafael Mir Andreu), un consejero dominical (D. Arturo Leyte Coello) y un consejero independiente (D. Marco Adriani), no ha contado con ningún asesor externo ni ha llevado a cabo trabajos preparatorios. No obstante lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, durante el ejercicio 2014, ha realizado diversos estudios comparativos en materia de remuneración del Consejo.

El proceso de toma de decisiones seguido por la Sociedad para establecer la política de remuneración de consejeros se inició con la propuesta de esta Comisión al Consejo de Administración, en su reunión del 21 de mayo de 2014, consistente en mantener las cifras previstas para el período anterior, esto es, 231.000 € de remuneración fija y 118.000 € de remuneración en dietas, arrojando una cantidad de 349.000 € de remuneración total del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue emitida por el Consejo de Administración y posteriormente aprobada por la Junta General de la Sociedad en su sesión de 27 de junio de 2014 con el voto favorable del 94,173% del capital presente o representado y la abstención del 5,827% del capital presente o representado, porcentaje correspondiente a la autocartera de la Sociedad a fecha de celebración de la Junta.

## 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

La remuneración percibida por los consejeros con carácter fijo se basa en (i) remuneración fija anual y (ii) dietas por asistencia a las reuniones del Consejo o comisiones.

La remuneración fija del ejercicio en curso (2015) se corresponde con la aprobada por la Junta General de Accionistas del año 2014 (período junio 2014 - mayo 2015) y la que aprobará la Junta General de Accionistas que se celebre en el 2015 (período junio 2015 – mayo 2016).

Con carácter previo, respecto del periodo anterior (junio 2013-mayo 2014), tras la emisión del Informe Anual de Remuneraciones del 2013, el Consejo acordó que la cantidad de la remuneración fija no devengada debido a la dimisión de un consejero incrementase la remuneración anual bruta de los demás consejeros.

(i) Periodo junio 2014- mayo 2015:

La Junta General de Accionistas, en su sesión de 27 de junio de 2014, aprobó la cantidad máxima de 231.000 € como remuneración global y anual para todo el Consejo en concepto de asignación fija correspondiente al período comprendido entre el 27 de junio de 2014 y la fecha de celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, que tendrá lugar en junio de 2015.

Dicho componente fijo máximo anual se reparte de la siguiente manera: (i) 59.547,26 € al presidente del Consejo; (ii) 27.788,65 € a cada uno de los dos presidentes de las dos comisiones existentes (Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones); y (iii) la cantidad restante hasta los 231.000 € máximos de remuneración fija se reparte entre los cinco consejeros restantes, a razón de 23.175,081 €.

Por otra parte, la remuneración consistente en dietas, con un máximo de 118.000 € anuales, se reparte a razón de 1.000 € por asistencia a cada sesión de Consejo o comisión. Dichas cantidades se calculan para una media de 11 consejos por año y tres sesiones de cada una de las dos comisiones. En el caso de que se realicen más reuniones del Consejo y/o de las comisiones, corresponde al Consejo de Administración autorizar o no su remuneración mediante dieta, en función de la disponibilidad económica, atendiendo al límite máximo de los mencionados 118.000 €.

Al margen de lo expuesto con anterioridad, no existen otro tipo de remuneraciones ni contratos vigentes que den lugar a la asignación de otras compensaciones a los consejeros.

(ii) Periodo junio 2015-mayo 2016:

A la fecha de elaboración del presente informe, se encuentra pendiente de aprobación la política retributiva referente al periodo junio 2015 - mayo 2016, que se realizará en la próxima Junta General de Accionistas.

#### 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 otorgaron.
- 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**

De conformidad con el artículo 17 de los Estatutos Sociales, la Junta General puede adoptar un sistema de remuneración que incluya la participación en beneficios, entre el mínimo de un 1% y el máximo del 10% de los beneficios netos obtenidos por el grupo consolidado durante el ejercicio económico inmediatamente anterior.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración por el concepto de participación en beneficios sólo podrán percibirla los administradores después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y, en su caso, de la estatutaria, así como de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%.

Igualmente, 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 a administradores. No obstante, la aplicación de este sistema de retribución debe ser aprobada por la Junta General.

Durante el ejercicio 2015, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la Sociedad no ha retribuido a los consejeros por ninguno de estos conceptos.

**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**

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

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

**Explique las indemnizaciones**

La Sociedad no ha pagado ni pactado ningún tipo de indemnización con sus consejeros en caso de terminación del ejercicio de sus funciones.

**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**

En la actualidad la Sociedad no cuenta con ningún consejero ejecutivo.

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**

La Sociedad no cuenta con ningún tipo de contraprestación suplementaria devengada a consejeros.

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**

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

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

**Explique las remuneraciones en especie**

La Sociedad no ha realizado pagos en especie a sus consejeros.

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**

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

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 han existido otros conceptos retributivos distintos a los especificados en los epígrafes anteriores.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Como se ha expuesto con anterioridad, la Junta General de la Sociedad no ha aprobado ningún sistema de retribución variable o remuneración asociada a beneficios o al valor de la acción.

Las medidas adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema retributivo, con la finalidad de reducir su exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos de la misma a largo plazo, han consistido en el mantenimiento, durante los años 2012, 2013, 2014 y hasta la celebración de la junta que tenga lugar en junio de 2015, de la remuneración prevista en el año 2011, a su vez precedida de una serie de reducciones que llegaron a superar el 50%.

## **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**

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad durante los últimos ejercicios se ha limitado a (i) una asignación fija por su condición de tales, que fue reducida en su momento y congelada desde entonces, y (ii) una asignación basada en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo o comisiones, compensando con ello el tiempo y la dedicación invertida por los consejeros en tales reuniones.

La política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios futuros, en concreto para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, consistirá en la continuidad de la señalada en el párrafo anterior, esto es, en una asignación fija más dietas de asistencia. Adicionalmente, el Consejo está valorando la posibilidad de someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria del 2015 un programa de retribución variable de los consejeros asociado de forma directa a los resultados de la Sociedad y/o a la cotización de la acción. Por lo tanto, como novedad para los citados ejercicios, el Consejo podrá proponer a la próxima Junta, por un lado, la aprobación de una política de remuneraciones de los consejeros adaptada al ejercicio natural (evitando las distorsiones que implica reflejar información desde la fecha de celebración de una Junta ordinaria a la siguiente) y, por otro lado, y previos los informes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del propio Consejo que resulten obligatorios o convenientes, una retribución variable adicional a la fija ya identificada.

Por otro lado, se deja constancia de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, revisa periódicamente la política de retribuciones de los consejeros, elevando al Consejo las propuestas que considera oportunas, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la Sociedad.

**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**

La Sociedad ha realizado, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un estudio comparativo de la política de retribuciones respecto de las políticas seguidas por otras sociedades cotizadas. En este sentido, esta comisión informó al Consejo de la conveniencia de mantener la política de retribuciones congelada para el período comprendido entre la Junta celebrada el 27 de junio de 2014 y la Junta General Ordinaria que se celebre en junio de 2015. Como se ha dicho con anterioridad, a la fecha de emisión del presente informe, tanto el Consejo como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentran valorando la conveniencia del establecimiento de un programa de retribución variable asociado de forma directa a los resultados de la Sociedad y/o a la cotización de la acción para los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

**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

La Sociedad no ha creado ningún incentivo en el sistema de remuneración que tenga por objeto reducir su exposición a riesgos, por entender que éstos ya han sido minimizados mediante la reducción y posterior congelación de la retribución de los consejeros durante el ejercicio en curso y años anteriores.

## 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 política retributiva de los consejeros de la Sociedad aplicada durante el ejercicio 2014 se compone de los siguientes conceptos: asignación fija anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y comisiones.

El proceso de toma de decisiones seguido por la Sociedad para establecer la política de remuneración de consejeros del referido período es el que se expone a continuación:

Para el período comprendido entre junio de 2013 y junio de 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración mantener las cifras máximas previstas para el período anterior de 231.000 € de remuneración fija y 118.000 € de remuneración en dietas, arrojando una cantidad de 349.000 € de remuneración total del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue emitida por el Consejo de Administración y posteriormente aprobada por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de la Sociedad en su sesión de 27 de junio de 2013 con el voto favorable del 93,228% del capital presente o representado.

En relación al período comprendido entre junio de 2014 y la fecha de celebración de la próxima Junta General en 2015 (que previsiblemente tendrá lugar en junio), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso igualmente al Consejo de Administración mantener de nuevo las cifras máximas previstas para el período anterior de 231.000 € de remuneración fija y 118.000 € de remuneración en dietas, arrojando una cantidad de 349.000 € de remuneración total del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue emitida por el Consejo de Administración y posteriormente aprobada por la Junta General Ordinaria de la Sociedad en su sesión de 27 de junio de 2014 con el voto favorable del 94,173% del capital social presente o representado y la abstención del 5,827% del capital presente o representado, correspondiente éste último a la autocartera de la Sociedad a fecha de celebración de la Junta.

A continuación se señala el desglose de las retribuciones percibidas por los consejeros durante el ejercicio 2014: (i) 59.547,26 € se asignan al presidente del Consejo; (ii) 27.788,65 € se asignan a cada uno de los dos presidentes de las dos comisiones existentes (Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones); y (iii) 22.826,47 € se asignan a cada uno de los cinco consejeros restantes.

Por otra parte, la remuneración consistente en dietas, con un máximo de 118.000 € anuales, se reparte a razón de 1.000 € por asistencia a cada sesión de Consejo o comisión. Dichas cantidades se calculan para una media de 11 consejos por año y tres sesiones de cada una de las dos comisiones. En el caso de que se realicen más reuniones del Consejo y/o de las comisiones, corresponde al Consejo de Administración autorizar o no su remuneración, en función de la disponibilidad económica, atendiendo al límite máximo de los mencionados 118.000 €.

Durante el ejercicio cerrado, se realizaron 16 reuniones del Consejo de Administración (13 presenciales y 3 mediante el procedimiento de votación por escrito y sin sesión), de las cuales 12 han sido retribuidas, 4 reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 4 reuniones de la Comisión de Auditoría, todas ellas retribuidas. Al margen de lo expuesto con anterioridad, no existen otro tipo de remuneraciones de los consejeros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
DON PABLO CERVERA GARNICA	Independiente	Desde 01/03/2014 hasta 31/12/2014.
DON JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 28/02/2014.
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DON MARCO ADRIANI	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DON PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DON ARTURO LEYTE COELLO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DON RAFAEL MIR ANDREU	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DON FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
COMPETIBER, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	0	60	12	0	0	0	0	0	72	67
DON MARCO ADRIANI	0	23	9	0	0	3	0	0	35	32
DON JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	0	23	12	0	0	4	0	0	39	34
DON ARTURO LEYTE COELLO	0	23	12	0	0	4	0	0	39	34

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
DON RAFAEL MIR ANDREU	0	23	12	0	0	9	0	0	44	38
DON FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
DON PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	0	23	11	0	0	4	0	0	38	33
COMPETIBER, S.A.	0	23	12	0	0	1	0	0	36	34
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	3	1	0	0	2	0	0	6	37
DON PABLO CERVERA GARNICA	0	19	10	0	0	7	0	0	36	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**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
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON MARCO ADRIANI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON ARTURO LEYTE COELLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON RAFAEL MIR ANDREU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPETIBER, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON PABLO CERVERA GARNICA	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
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	72	0	0	72	0	0	0	0	72	67	0
DON MARCO ADRIANI	35	0	0	35	0	0	0	0	35	32	0
DON JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	39	0	0	39	0	0	0	0	39	34	0
DON ARTURO LEYTE COELLO	39	0	0	39	0	0	0	0	39	34	0
DON RAFAEL MIR ANDREU	44	0	0	44	0	0	0	0	44	38	0
DON FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0
DON PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	38	0	0	38	0	0	0	0	38	33	0
COMPETIBER, S.A.	36	0	0	36	0	0	0	0	36	34	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	6	0	0	6	0	0	0	0	6	37	0
DON PABLO CERVERA GARNICA	36	0	0	36	0	0	0	0	36	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>345</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>345</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>345</b>	<b>325</b>	<b>0</b>

**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 retribución dada a los consejeros no tiene una relación directa con los resultados de la Sociedad o cualquier otro parámetro que tenga en cuenta tales resultados, en la medida en que no existe una retribución variable ligada a participación en beneficios.

**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:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	16.774.959	66,56%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	15.797.525	94,17%
<b>Abstenciones</b>	977.434	5,83%

**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.

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

En relación con el cuadro inicial del apartado D, relativo a la relación de consejeros de Azkoyen, S.A, su tipología y el devengo de sus retribuciones, se deja constancia de que el consejero D. Francisco Javier Tomás Foraster no ha devengado ninguna retribución en el ejercicio 2014 dado que cesó como consejero en fecha 27 de junio de 2013.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

Sí

No