



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

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

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

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente informe relativo a la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros del periodo junio 2022-2025 (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), que se pone a disposición de los accionistas, junto con la Política (con las modificaciones propuestas), con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

## **1. Justificación y novedades propuestas en la modificación de la Política de Remuneraciones respecto al texto aprobado en la Junta de 2022.**

Los motivos que justifican la modificación de la Política son:

- La inclusión de una retribución variable a largo plazo para el consejero ejecutivo (ILP 2023-2025), con la finalidad de que pueda participar en esta retribución que pretende fidelizar e incentivar la consecución de determinados objetivos a largo plazo del Grupo, fundamentalmente de carácter financiero.
- Introducir, respecto al contrato del consejero ejecutivo, una cláusula “*malus*” (reducción) y “*clawback*” (devolución) que regulan la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, decida (i) reducir o cancelar el pago de la remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo (“*malus*”) pendiente de abono o (ii) pedir la devolución de la retribución variable ya abonada durante el plazo de dos años (“*clawback*”), en caso de que ocurran determinadas circunstancias que lo hagan

aconsejable relacionadas con los resultados de la Sociedad o del Grupo o con el comportamiento del Consejero Delegado.

- Actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales, que no se hacía desde el año 2016 respecto a la remuneración fija y desde el 2010 respecto a las dietas de asistencia, y aumentar el número de reuniones remuneradas de las Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría y CNR) a 11 para cada una de ellas.
- Igualmente, se ha previsto la remuneración del rol de *board champion* de un consejero para materias de sostenibilidad y ESG con hasta un máximo de 6 reuniones remuneradas en concepto de dietas de asistencia a razón de 1.200€/reunión.
- Se ha incluido la remuneración que pueden percibir los consejeros que formen parte del órgano de administración del *Supervisory Board* de la filial Primion Technology GmbH, consistente en dietas por asistencia a sus reuniones por importe de 1.200€ por cada reunión, con un máximo de 9 reuniones anuales remuneradas.

Las anteriores modificaciones de la retribución de los consejeros en su condición de tales, sin modificación del importe anual máximo actualmente vigente aprobado por la Junta.

## **2. Conclusión**

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

- Es conforme a la legislación vigente, las normas internas de la Sociedad y los principios de gobierno corporativo.
- Es adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica.
- Está alineada con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Permite la retención del talento.
- En cuanto al sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, la modificación no afecta a la tipología de remuneración que perciben estos consejeros (únicamente prevé la actualización de sus importes), por lo que sigue basándose en componentes de naturaleza fija y, por lo tanto, asegura la independencia de criterio de los citados consejeros.

- Respecto del sistema retributivo del consejero ejecutivo, la remuneración añadida mediante la presente modificación (ILP para el periodo 2023-2025) es habitual en el mercado y sigue permitiendo un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable del citado consejero.

Peralta (Navarra), a 17 de mayo de 2023.

\* \* \*