



Política de remuneraciones de los consejeros de Azkoyen, S.A.

Índice

1. Introducción y antecedentes. Proceso de toma de decisiones respecto a la Política
2. Vigencia
3. Principios generales de la Política de Remuneraciones
4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales
5. Remuneración de consejeros ejecutivos y condiciones principales de sus contratos
6. Actualización de las remuneraciones
7. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos
8. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad
9. Consideración de las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad
10. Excepciones temporales a la Política

1. Introducción y antecedentes. Proceso de toma de decisiones respecto a la Política

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece, entre otros aspectos, que las sociedades cotizadas deberán contar con una política de remuneraciones de consejeros.

En concreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécimas del citado texto legal, dicha política de remuneraciones debe ajustarse al sistema de remuneraciones estatutariamente previsto y aprobarse por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día 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.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 529 quince LSC, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de consejeros.

La Junta General de Accionistas de Azkoyen, S.A. (“Azkoyen” o la “Sociedad”) celebrada el 24 de junio de 2022 aprobó la Política de Remuneraciones del Consejo (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) con una vigencia desde la fecha de su aprobación (junio de 2022) y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha propuesto al Consejo de Administración de la Sociedad la modificación de la Política, para cuya determinación ha realizado las siguientes actuaciones:

- ha estudiado y analizado las novedades y tendencias legislativas;
- ha considerado las recomendaciones de buen gobierno corporativo;
- ha analizado los estándares retributivos comparables de mercado;
- ha emitido la correspondiente propuesta al Consejo de Administración y formulado el informe justificativo preceptivo.

El Consejo, a la luz de la propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 17 de mayo de 2023 proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política para:

- (i) introducir una remuneración variable a largo plazo (ILP) para el periodo 2023 a 2025 para el consejero ejecutivo;
- (ii) 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, que se detallan en la presente Política.

- (iii) actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales (cuya remuneración fija no se había actualizado desde el ejercicio 2016 y las dietas de asistencia desde 2010), y elevar a 11 el número máximo de reuniones remuneradas de cada una de las Comisiones (Comisión de Auditoría y CNR);
- (iv) prever la percepción de dietas por asistencia a reuniones a los consejeros que formen parte del órgano de administración del *Supervisory Board* de la sociedad filial Primion Technology GmbH, cuyo importe (que es abonado desde la filial) queda incluido dentro del límite máximo anual que podrán percibir los consejeros en su condición de tales aprobado por la Junta; e
- (v) incluir una remuneración consistente en dietas por asistencia a reuniones al consejero que sea designado para desempeñar el rol de *board champion* en materias de ESG y sostenibilidad.

Lo anterior, sin modificación del importe máximo de remuneración anual de los consejeros en su condición de tales actualmente vigente (700.000€).

En el presente documento se detalla el contenido de la Política, incluyendo las modificaciones propuestas por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General de Accionistas a celebrarse el 23 de junio de 2023, que se acompaña del informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, habiéndose puesto ambos documentos a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General.

En cuanto a las medidas para evitar o gestionar potenciales conflictos de intereses, éstas se prevén en los artículos 34 y 35 del Reglamento del Consejo de Administración, en virtud de los cuales los consejeros están obligados a: (i) abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto, (ii) deben desempeñar sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio o juicio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros, y (iii) deben adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad, con la ayuda de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, supervisará la aplicación y el cumplimiento de la Política de Remuneraciones. Asimismo, revisará periódicamente dicha Política y su adecuación a los principios generales que la configuran y las circunstancias de la Sociedad en cada momento y propondrá, en su caso, las correspondientes modificaciones o adaptaciones que procedan.

Adicionalmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 septdecies de la LSC, corresponde al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario, de la Política de Remuneraciones y dentro de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta. Asimismo, en virtud del artículo 529 octodecies LSC, corresponde también al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas, dentro del marco establecido en los estatutos y la Política y de conformidad con lo previsto en su contrato, así como la aprobación del mismo.

2. Vigencia

La Política de Remuneraciones sometida a la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 24 de junio de 2022 se aprobó con una vigencia desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025). En caso de que las modificaciones propuestas sean aprobadas por la Junta General de Accionistas a celebrarse el 23 de junio de 2023, la presente Política, desde su aprobación por dicha junta de 2023, sustituirá íntegramente a la aprobada en la citada Junta de 2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia, y será aplicable hasta el ejercicio 2025 (incluido).

3. Principios generales de la Política de Remuneraciones

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

Asimismo, se han tenido en cuenta las características propias de la Sociedad, la tipología de sus consejeros (mayoritariamente consejeros externos), así como la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

El sistema retributivo contenido en la presente Política diferencia a los consejeros no ejecutivos de los que sí desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

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

- Transparencia y sencillez, garantizando que la información sobre la remuneración de los consejeros se exponga de forma clara, completa y transparente, siguiendo con las recomendaciones de buen gobierno corporativo.
- Proporcionalidad y prudencia, estableciendo una política de remuneraciones adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.

- Alineación con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Atracción y retención del talento de los consejeros con el perfil deseado.
- Mantenimiento de la independencia de los consejeros, evitando así potenciales conflictos de intereses.
- Retribución adecuada a la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de las funciones de cada miembro del Consejo de Administración.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en cada momento, en consideración a la asunción de riesgos y el logro de los objetivos que se definan.

4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con el artículo 17º B de los Estatutos Sociales y el artículo 38 del Reglamento del Consejo de Administración de Azkoyen, la remuneración de los consejeros en su condición de tales, es decir, por el ejercicio de funciones de supervisión y toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones, podrá contemplar los siguientes conceptos retributivos:

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

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

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

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

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

- Asignación fija anual en efectivo por desempeño del cargo de consejero, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente del Consejo y de los Presidentes de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y

Retribuciones. De esta forma, se remunera a los consejeros por la dedicación de los trabajos de estudio, preparación y ejecución de los distintos asuntos del Consejo y sus Comisiones.

- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y sus Comisiones, que tiene por objeto compensar a los consejeros por el tiempo destinado a la asistencia y desplazamiento a las sesiones del Consejo y de las Comisiones de las que forman parte.
- Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas: en caso de que así lo apruebe la Junta y se cumplan los requisitos previstos estatutaria y legalmente, los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución mediante participación en beneficios de carácter extraordinario cuando el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas, en cuyo caso, el propio Consejo determinará los consejeros que deban percibir esta retribución en función de su involucración en la operación de que se trate.

El importe máximo anual que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales es de 700.000€. Dicho límite, que permanecerá vigente en tanto la Junta no acuerde su modificación, tiene, en todo caso, el carácter de máximo. Los periodos anuales sobre los que se computará dicha remuneración serán desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 y así por periodos anuales sucesivos.

De acuerdo con los artículos 217.3 y 529 septedcies LSC la determinación individual de esta remuneración para cada consejero, dentro del límite indicado, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, los cargos que desempeñe, su pertenencia a Comisiones del Consejo, su dedicación efectiva (asistencias, etc.), el tipo de consejero de que se trate y demás circunstancias que, en su caso, se prevean en el Reglamento del Consejo de Administración, procurando que, en el caso de los consejeros cuya vinculación con la Sociedad se circunscriba exclusivamente a su condición de miembro del Consejo, la retribución incentive su dedicación sin constituir un obstáculo para su independencia.

Desde el segundo semestre de 2023, la retribución fija anual de los consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas, en función del cargo ostentado en cada caso, es la siguiente:

- Presidente del Consejo: 154.552€
- Presidente de cualquiera de las Comisiones: 49.333€
- Resto de consejeros vocales del Consejo o de sus Comisiones: 41.369€

De acuerdo con la libertad que la LSC establece al Consejo para fijar la remuneración individual de cada consejero, dentro del límite máximo señalado, en el supuesto de que se designe a un consejero no ejecutivo con unas funciones y responsabilidades diferentes,

se podrá prever un importe de remuneración distinto, para cuya determinación se tendrán en cuenta dichas funciones y se atenderá a perfiles comparables.

Adicionalmente, los consejeros perciben dietas por asistencia a sesiones del Consejo o Comisiones a razón de 1.200€ por cada reunión, con un máximo de 11 Consejos anuales remunerados y 11 reuniones anuales remuneradas de cada Comisión. Asimismo, los consejeros que formen parte del *Supervisory Board* de la filial Primion Technology GmbH perciben dietas por asistencia a sus reuniones por importe de 1.200€ por cada reunión, con un máximo de 9 reuniones anuales remuneradas. Por otro lado, el consejero que se designe en cada momento como *board champion* en materias de ESG y sostenibilidad, percibe unas dietas de 1.200€ por cada reunión en la que participe en relación con estas funciones, con un límite máximo de 6 reuniones remuneradas al año.

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

Las retribuciones anteriormente señaladas podrán ser objeto de actualización por parte del Consejo de Administración, de lo que se informará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, siempre que la retribución total por el ejercicio de las funciones previstas en este apartado no sobrepase el límite máximo anual previsto.

La retribución contemplada en este apartado no será aplicable a los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas, cuya remuneración se rige por lo previsto en el apartado 5 siguiente.

5. Remuneración de consejeros ejecutivos y condiciones principales de sus contratos

En la fecha de entrada en vigor de la presente Política únicamente existe un consejero ejecutivo, el consejero delegado.

El artículo 17º, apartado C, de los Estatutos Sociales establece que los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución que consiste en:

- Una remuneración fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una remuneración variable, ligada al cumplimiento de objetivos e indicadores de rendimiento personal en la Sociedad.
- Una retribución en especie.
- Una remuneración extraordinaria en caso de ejecución de operaciones corporativas.
- Retribución por pacto de no competencia e indemnización por terminación anticipada por voluntad de la Sociedad.

De acuerdo con la previsión anterior, la remuneración del consejero ejecutivo se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual: 280.000 euros por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen.
- Remuneración variable a corto plazo (anual), cuyo importe anual se concretará en función del cumplimiento de los objetivos anuales que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que consistirán, en una parte sustancial, en objetivos de rendimiento financiero basado en un determinado nivel de EBITDA del Grupo, y, en otra parte, menor, en objetivos cualitativos en línea con la estrategia de éste.

Esta retribución variable representará un 50% de la retribución fija del consejero ejecutivo suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, pudiendo llegar hasta un máximo del 100% de la retribución fija para un cumplimiento superior.

La Sociedad informará de los objetivos establecidos, del grado de cumplimiento de éstos y del efectivo devengo de esta retribución variable en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad.

- Retribución variable a largo plazo (ILP): el consejero ejecutivo tiene derecho a participar en un ILP para el periodo 2023-2025, que tiene por objeto fidelizar e incentivar la consecución de determinados objetivos. Las principales características del ILP del consejero ejecutivo son las siguientes:
 - o La percepción del ILP está ligada al cumplimiento cumulativo de objetivos financieros (obtención de un determinado EBITDA en 2025 y de unos determinados niveles de *Enterprise Value* del Grupo Azkoyen para 2023, 2024 y 2025 en conjunto, calculado en función de un múltiplo del EBITDA, la deuda financiera neta y los dividendos repartidos, entre otras cuestiones) y a la permanencia en la Sociedad como consejero ejecutivo durante el periodo de 3 años del ILP y hasta el momento de su abono (30 de abril de 2026).
 - o El importe del ILP depende de los niveles de sumatorio del *Enterprise Value* del 2023, 2024 y 2025 obtenidos. Para un cumplimiento al 100% del objetivo de *Enterprise Value* el importe de la retribución es de 250.000€, para un cumplimiento al 110% es de 312.500€ y para un cumplimiento al 125% o superior es de 375.000€. Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal.

El ILP anualizado en un supuesto de cumplimiento del objetivo al 100% sería de un 30% de su retribución fija anual o, sin anualizar, por el periodo completo de los 3 años, el importe total del ILP equivaldría en dicho escenario a 0,89 veces su retribución fija anual.

La CNR realizará una evaluación y seguimiento anual de los objetivos y su grado de cumplimiento. A la finalización del ILP realizará una propuesta de retribución que será sometida a aprobación del Consejo y recogida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

- Para un cumplimiento inferior al 100% no se devenga el incentivo (excepto por lo que se indica a continuación respecto al anticipo no reintegrable). El importe máximo de ILP que puede devengarse es de 375.000€.
 - Podrá percibir un anticipo no reintegrable de un tercio del importe correspondiente a un cumplimiento del citado objetivo al 100% siempre y cuando se alcance determinado nivel del sumatorio de *Enterprise Value* del Grupo Azkoyen de los ejercicios 2023 y 2024. En tal caso, el anticipo será abonado el 30 de abril de 2025. En caso de que finalmente se devengue el importe de ILP correspondiente, se deducirá del mismo el anticipo ya percibido. En caso de que finalmente el incentivo no se devengue porque no se cumplen todas las condiciones para ello, el consejero ejecutivo no tendrá que reintegrar el anticipo.
 - El ILP se percibirá en metálico o, si así lo solicita el consejero ejecutivo, mediante aportaciones a un fondo o seguro de ahorro, siempre que éste no suponga un mayor coste para la Sociedad ni suponga ningún tipo de compromiso a futuro distinto del propio ILP.
- Retribución en especie: consistente en la disposición de un vehículo de empresa y el abono de los gastos de gasolina correspondiente al mismo. También podrá incluir el abono de un seguro de salud u otros conceptos similares que se pacten con el consejero ejecutivo.
 - Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas: el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una retribución de carácter extraordinario cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas. El importe y forma de dicha remuneración será aprobado por la Junta General.

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

Conforme a lo previsto en el artículo 529 octodecenas, en relación con el artículo 249 LSC, la Sociedad y el consejero ejecutivo deben suscribir un contrato mercantil que regule en mayor detalle la remuneración indicada anteriormente. A continuación se indican las principales cláusulas, adicionales a lo anterior, de dicho contrato (el “**Contrato**”):

- Duración del Contrato, preaviso e indemnización: duración indefinida. En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres meses de antelación a la fecha de

efectos de la terminación. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra con una cantidad equivalente a la retribución del consejero ejecutivo correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

- Cláusulas de reducción (“*malus*”) y de devolución (“*clawback*”): El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá cancelar o reducir la retribución variable del Consejero Delegado (tanto la variable a corto plazo como la variable a largo plazo, incluyendo el anticipo) que se encuentre pendiente de abono, así como solicitar la devolución de una parte o de la totalidad de la misma que ya haya sido abonada, durante el plazo de dos años desde dicho momento, en el caso en que se produzca alguno de los siguientes supuestos que afectan a los resultados de la Sociedad o del Grupo o al comportamiento del Consejero Delegado:

- o La reformulación material de los estados financieros individuales o consolidados de la Sociedad por indicación de sus auditores de cuentas de uno o varios de los ejercicios que afecten al cálculo de la remuneración variable (tanto a corto como a largo plazo) y que, conforme a la misma, no procediese el devengo de dicha retribución.

Dicha reformulación podrá venir motivada como consecuencia de un informe de auditoría donde la opinión del auditor se emita con una o varias salvedades, sea desfavorable o denegada, así como en caso de que el auditor señale cuestiones que, no constituyendo una salvedad, deben ser destacadas para enfatizarlas.

- o Cualquier hecho que ponga de manifiesto que la información en base a la cual se calculó o abonó la remuneración variable es falsa o gravemente inexacta.
- o Cese del Consejero Delegado o revocación de sus facultades como tal por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebrantamientos graves manifiestos de sus obligaciones como consejero delegado o de sus obligaciones legales o imposición de sanción por la Comisión Nacional del Mercado de Valores a la Sociedad como consecuencia de una actuación del Consejero Delegado.

En caso de que proceda la devolución por parte del Consejero Delegado de la retribución variable que ya se le hubiera abonado, éste se compromete a reembolsarla en el plazo máximo de un mes siguiente al requerimiento que el Consejo de Administración le formule en dicho sentido.

En caso de que la Junta apruebe la modificación de la Política aquí detallada, se introducirán dichas cláusulas en el contrato del Consejero Delegado actualmente vigente.

- Exclusividad: se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.
- Cláusula de no competencia post-contracual: el consejero ejecutivo no podrá concurrir con la Sociedad y su Grupo durante 2 años siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad.

En su calidad de consejero, tiene asimismo una obligación de no competencia de acuerdo con lo previsto en la LSC.

- Confidencialidad: se prevé un estricto deber de confidencialidad del consejero tanto durante la prestación de sus servicios como con posterioridad a su extinción.

6. Actualización de las remuneraciones

Las cuantías de remuneración previstas en la presente Política podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si así se estimase oportuno en función de la situación económico-financiera de la Sociedad, la evolución del mercado y de las empresas comparables, la evolución de la contribución del puesto y la persona y las circunstancias particulares que pudieran darse en cada momento. Dichas variaciones se harán constar en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se somete con carácter anual a votación de la Junta General de Accionistas.

En el caso de la retribución de los consejeros en su condición de tales, dicha actualización deberá respetar el límite máximo indicado en el apartado 4 anterior y los principios señalados en el apartado 3.

7. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos.

Para determinar la retribución de nuevos consejeros ejecutivos que sean designados como tales durante la vigencia de la presente Política se atenderá a la experiencia profesional del mismo, su nivel de retribución en el momento de su nombramiento, las funciones y responsabilidades que vaya a asumir, la retribución comparable en el mercado y cualquier otra circunstancia que pudiera ser relevante. Los elementos e importes concretos de su retribución se determinarán por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con los principios y componentes previstos en la presente Política respecto a consejeros ejecutivos, de lo que se dará cuenta en el contrato a suscribir entre éste y la Sociedad (*ex art. 249 LSC*), así como en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

Adicionalmente, el Consejo podrá acordar, con la finalidad de facilitar la contratación de candidatos externos, el otorgamiento de incentivos para compensar la pérdida de retribución variable o derechos contractuales por la terminación de la relación anterior, siempre que las circunstancias lo aconsejasen y previa valoración de las mismas, teniendo en cuenta la oportunidad y conveniencia del nombramiento, el importe del incentivo, los objetivos a los que estuviere supeditado y la probabilidad de su consecución.

En el caso de promociones internas, el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá cancelar o mantener los incentivos vigentes.

Para el nombramiento de nuevos consejeros no ejecutivos, será de aplicación lo previsto en el apartado 4 anterior.

8. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

Las características de la Política de Remuneraciones que garantizan su coherencia con la estrategia empresarial, reducen la exposición a riesgos excesivos y contribuyen a la consecución de los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad son las siguientes:

Respecto de los consejeros no ejecutivos:

- Retribución 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.
- La retribución de los consejeros no ejecutivos es revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de forma periódica para verificar que la misma sea acorde a los principios de buen gobierno, prudencia, independencia, alineación con los estándares de empresas comparables, atracción y retención del talento y promueva, habida cuenta de la situación económica de la Sociedad en cada momento, su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

Respecto de consejeros ejecutivos:

- Incluye un componente variable anual y a largo plazo (3 años) 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.
- Combinación de objetivos financieros y no financieros, que persiguen la creación de valor para el accionista y están ligados a la consecución del Plan Estratégico del Grupo Azkoyen.

- Los objetivos establecidos para el devengo de la remuneración variable se revisan periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para asegurar que sean suficientemente exigentes y, al mismo tiempo, alcanzables.
- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables (mix retributivo), de tal forma que 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 (sin contar el ILP 2023-2025) y la retribución variable anual (sin contar el ILP 2023-2025) el 33%. 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% del total. Para el periodo 2023-2025, teniendo en cuenta el ILP previsto (anualizado), en un escenario de cumplimiento al 100% tanto de los objetivos de la retribución variable anual como de los objetivos del ILP, la retribución fija anual representaría el 55,63% de la retribución total anual y la retribución variable anual el 44,37%.
- Abono de la retribución variable cuando se verifica en los estados financieros correspondientes al ejercicio cerrado el cumplimiento de los objetivos.
- El importe de la retribución variable a devengarse se valora en función del cumplimiento de los objetivos por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones primero y, posteriormente, por el Consejo.

9. Consideración de las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad.

El esquema retributivo contenido en esta Política tiene en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad en la forma que se indica a continuación:

- Esquema retributivo: la retribución total de los trabajadores del Grupo Azkoyen se basa, fundamentalmente en la percepción de una retribución fija y/ o variable anual. La retribución fija de los empleados tiene un peso importante (y, en general, mayor al que tiene en el caso de consejeros ejecutivos), pudiendo ser en algunos casos, en función de la categoría de profesional, de la totalidad de la retribución.
- La fijación de los importes y competentes retributivos se basa principalmente en el país de ubicación, la responsabilidad, la experiencia y el nivel educativo de los empleados.
- Proporcionalidad y prudencia: los niveles de remuneración de los consejeros y de los trabajadores del Grupo Azkoyen se adecúan a la importancia de la Sociedad y su situación económica en cada momento, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.

- La Política de Remuneraciones, al igual que el esquema retributivo de los empleados de la Sociedad, persigue atraer y retener el talento de personas con el perfil deseado.

Asimismo, en la determinación de la retribución de los consejeros ejecutivos se tienen en cuenta las condiciones retributivas y los objetivos fijados para la alta dirección. Además, en ambos casos se utiliza el mismo sistema de medición de cumplimiento de objetivos, que es el que actualmente se encuentra en vigor en el Grupo Azkoyen, denominado "PMS" (*Performance Management System*). En ambos casos los objetivos están claramente definidos, cuantificados y valorados y son propuestos y revisados puntualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Igualmente, los principales directivos del Grupo Azkoyen, al igual que el consejero ejecutivo, tienen derecho a participar en el ILP 2023-2025.

10. Excepciones temporales a la Política.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies, apartado 6 de la LSC, el Consejo de Administración podrá establecer excepciones temporales a la presente Política en los siguientes términos y condiciones:

- Se acordarán por el Consejo previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Las excepciones podrán ser totales o parciales y deberán ser por un determinado periodo de tiempo claramente identificado.
- Deberán justificarse en la necesidad de servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad.
- El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales no podrá excepcionarse.
- El Consejo podrá acordar la suspensión temporal, sustitución, extensión o modificación de los componentes de la presente Política retributiva de los consejeros.
- En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se informará de las excepciones que en su caso se hayan aplicado, las remuneraciones que se hayan visto afectadas y la justificación de la excepción aplicada.