



Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones relativo a la propuesta de la Política de Remuneraciones de consejeros que se someterá a aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Azkoyen, S.A. de 24 de enero de 2020

1. Introducción y antecedentes

- I. De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodécimas 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 al menos cada tres años.

La propuesta de la política de remuneraciones 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.

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.

- II. Al objeto de cumplir lo dispuesto legalmente, el Consejo de Administración de Azkoyen acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada en el año 2017, y ésta aprobó, la política de remuneraciones de consejeros por su condición de tales –en la medida en la que la Sociedad no cuenta con consejeros ejecutivos- correspondiente a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y, consistente, en concreto, en una asignación fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo o de las Comisiones. Según lo indicado, en la medida que la Sociedad no cuenta con consejeros ejecutivos, dicha política no contemplaba ninguna previsión sobre la retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas.
- III. El Consejo de Administración de Azkoyen ha acordado, en su reunión de 13 de diciembre de 2019, proponer a la Junta General Extraordinaria de Accionistas, convocada para su celebración en fecha 24 de enero de 2020 (la “**Junta General Extraordinaria de Accionistas**”), el nombramiento de un nuevo consejero, que, si el acuerdo de dicha junta es favorable, será nombrado a continuación Consejero Delegado del Consejo de Administración de Azkoyen. Por lo tanto, dicho consejero tendrá la consideración de “ejecutivo”.

Como consecuencia de dicha propuesta, se hace necesario modificar la política de remuneraciones 2018-2020 para que ésta comprenda, no solo la remuneración de los consejeros por su condición de tales (como venía reflejando hasta el momento), sino también la remuneración del consejero ejecutivo, y ello de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

- IV. Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente informe relativo a la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) que se pone a disposición de los accionistas, junto con la citada Política, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Extraordinaria de Accionistas.

2. Fundamentos de la Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es consciente de que el sistema de remuneraciones de sus consejeros, su estructura, procedimiento de fijación, transparencia y adecuación son elementos esenciales del sistema de buen gobierno corporativo de la Sociedad y es también un elemento clave en la retención y motivación de los consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Transparencia, garantizando que la información sobre la remuneración de los consejeros se exponga de forma clara, completa y transparente.
- Proporcionalidad y prudencia, estableciendo una política de remuneraciones adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.
- Alineación con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Atracción y retención del talento de los consejeros con el perfil deseado.
- Mantenimiento de la independencia de los consejeros, evitando así potenciales conflictos de intereses.
- Retribución adecuada a la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de las funciones de cada miembro del Consejo de Administración.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable del consejero ejecutivo, en consideración a la asunción de riesgos y el logro de los objetivos que se definan.

3. Justificación y novedades propuestas en la Política de Remuneraciones 2020-2022 respecto a la política 2018-2020

Como se ha indicado con anterioridad, la justificación de esta nueva Política reside en la necesidad de contemplar en la misma la remuneración del consejero ejecutivo de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital, así como incentivar la participación de determinados consejeros en potenciales operaciones corporativas.

En este sentido, se propone que la Política distinga, por un lado, el sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad que no desarrollan funciones ejecutivas (y que se mantiene respecto al sistema previsto en la anterior política) y, por otro, el sistema retributivo aplicable al consejero ejecutivo de la Sociedad (que constituye la modificación respecto a la política anterior). Finalmente, se prevé una remuneración extraordinaria por operaciones corporativas.

En relación al primero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que el sistema retributivo de Azkoyen que se viene aplicando a los consejeros no ejecutivos, en cuanto a sus componentes (asignación fija y dietas por asistencia) está alineado con la práctica seguida por las sociedades cotizadas y con las recomendaciones de gobierno corporativo, en las que se advierte de la conveniencia de evitar las remuneraciones variables para los consejeros externos. Por ello, esta Comisión considera adecuado mantener dicho sistema para tales consejeros, basado en:

- Una asignación fija anual en efectivo por el 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.

En segundo lugar, se propone que la nueva Política de Remuneraciones prevea la remuneración del consejero ejecutivo basada en los siguientes conceptos retributivos:

- Remuneración fija anual: 140.000 euros por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen.

A dicha cantidad, se sumaría el importe de 15.000 euros, que el consejero ejecutivo recibiría de Primion Technology GmbH, filial íntegramente participada por Azkoyen, por sus funciones como miembro del *Supervisory Board* de la misma.

Dichas cuantías no serían actualizadas durante la vigencia de la Política.



- Remuneración variable: se propone que el importe anual sea concretado en función del cumplimiento de los objetivos, también anuales, que fije el Consejo de Administración a propuesta de esta Comisión.
- Retribución en especie consistente en la disposición de un vehículo de empresa y el abono de los gastos de gasolina correspondiente al mismo.

El Consejero Delegado estaría también incluido, como asegurado, en el seguro de responsabilidad civil suscrito por la Sociedad.

Lo anterior sería regulado en un contrato mercantil que suscribiría la Sociedad con el consejero ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 529 octodécies, en relación con el artículo 249 LSC, y cuyas principales cláusulas, adicionales a lo anterior, serían las siguientes (el “**Contrato**”):

- Dedicación: el consejero ejecutivo dedicaría a la prestación de los servicios como Consejero Delegado de Azkoyen el 50% del tiempo efectivo de su trabajo, destinando el restante 50% a Berkeliium, S.L., que es accionista significativo de Azkoyen. Ambos puestos se corresponderían con una dedicación plena y exclusiva del consejero ejecutivo a dichas sociedades, en la proporción indicada. Por lo tanto, al margen lo anterior, el consejero ejecutivo no podría desarrollar actividad profesional alguna distinta a la prevista en el Contrato, aun cuando dicha actividad no suponga competencia alguna con la Sociedad o su Grupo.
- Cláusula de no competencia: el consejero ejecutivo no podría concurrir con la Sociedad y su Grupo durante dos años siguientes a la fecha efectiva de extinción de su relación con la Sociedad por cese voluntario.
- Duración del Contrato y preaviso: el Contrato tendría una duración de 3 años, coincidiendo con el mandato del consejero, siendo los 2 primeros de obligado cumplimiento para el consejero ejecutivo. En su caso, el consejero ejecutivo debería comunicar su voluntad de extinguir el Contrato con una antelación de, al menos, 3 meses a la fecha de efectos de la terminación. El consejero ejecutivo vendría obligado a indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- Cláusula de extinción: en caso de extinción del Contrato durante los 2 primeros años de vigencia del mismo, se establecería una indemnización igual al importe de la remuneración del consejero ejecutivo correspondiente al periodo que reste entre la extinción del Contrato y los dos años indicados anteriormente, salvo en casos de incumplimiento grave o culpable de sus obligaciones profesionales.

Por último, se propone prever que los consejeros tengan derecho a percibir una retribución fija y/o variable de carácter extraordinario cuando el Consejo de Administración, previo informe de esta Comisión, 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.

4. Importe máximo de remuneración de los consejeros por todos los conceptos que constará en la Política

En cuanto al importe máximo de remuneración de los consejeros por todos los conceptos, se propone su actualización respecto al importe actualmente vigente, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016, para incluir en la misma la cuantía máxima de retribución del consejero ejecutivo conforme a los conceptos indicados con anterioridad.

5. Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de consejeros que el Consejo va a elevar a la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad para su aprobación el 24 de enero de 2020 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, consiste únicamente 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, es una remuneración estándar en cuanto a sus conceptos y, en todo caso, a valor de mercado. En particular, mantiene un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable del citado consejero.
- En relación con la remuneración extraordinaria por operaciones corporativas, también se considera adecuada y habitual en el tráfico mercantil en el que opera la Sociedad.

Madrid, a 13 de diciembre de 2019.

* * *