
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

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. 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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:

El artículo 17º de los Estatutos establece que los consejeros también podrán ser remunerados por funciones ejecutivas y esta remuneración deberá incluirse, en cuanto a su concepto, en los tipos retributivos previstos en los Estatutos y haber sido aprobada por Junta. Esta remuneración se compone de:

- Remuneración fija anual: 140.000€ (incluida retribución por pacto de no competencia). Asimismo, el consejero ejecutivo percibe 15.000€ de Primion, filial 100% de Azkoyen, en tanto miembro de su Consejo de Vigilancia. No se prevén actualizaciones de la remuneración fija.
- Remuneración variable anual, a concretar en función del cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo a propuesta de la CNR (70.000€ para un cumplimiento del 100%, incrementable hasta 140.000€ máximo).
- 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.

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. Ello habida cuenta de que ese mismo Consejo acordó proponer a la citada Junta el nombramiento del anterior director general corporativo del Grupo Azkoyen (D. Eduardo Unzu Martínez) como nuevo consejero ejecutivo, lo que hacía necesario modificar la Política para incluir la remuneración por funciones ejecutivas. 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), que también aprobó el nombramiento del Sr. Unzu como consejero ejecutivo. Posteriormente, el Sr. Unzu fue nombrado consejero delegado en la reunión del Consejo de 27 de marzo de 2020, que igualmente aprobó el contrato entre éste y la Sociedad de conformidad con lo previsto en los artículos 249.3 y 529 octodecimos de la LSC, en los términos de la remuneración contenida en la Política para el consejero ejecutivo.

De acuerdo con la LSC, la Política tiene una vigencia de 3 años, salvo que la Junta apruebe su modificación o se rechace el IAR.

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.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun 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.

En lo que respecta al consejero delegado, la Política y el contrato suscrito con éste contemplan (además de una remuneración fija) un componente variable anual vinculado al cumplimiento de objetivos medibles que fija el Consejo de Administración.

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.

- **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); 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.

- **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 consistirá en una cantidad de 140.000€ anuales por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen (incluida la retribución del pacto de no competencia). 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.

- **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, 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).

- **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 consistirá en un importe anual que 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 se devengará 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, serán fijados antes del 28 de febrero del año objeto de retribución. A efectos de evitar arbitrariedades o subjetividades, los objetivos estarán claramente definidos, cuantificados y valorados y, aun siendo ambiciosos -en el marco del crecimiento y la mejora de los resultados del Grupo Azkoyen-, tendrán una base de cálculo realista y razonable.

Para el año 2021, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido, para la percepción de la retribución variable del consejero delegado, 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.

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 estará ligada al cumplimiento de un determinado porcentaje del citado objetivo: para un 90% de cumplimiento del mismo, no se devengará

retribución alguna; para el 100% de cumplimiento, se devengará 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 será aprobada por la Junta General de Accionistas y que podrá ser fija y/o variable), cuando el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así lo considere.

- 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.

- 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 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 incluida en el componente fijo de la remuneración del consejero delegado.
- 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.

- 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 consejero delegado 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.

- 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.

- 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.

- 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 aplicable en el ejercicio en curso (2021) tiene una vigencia de 3 años (2020, 2021 y 2022), salvo que, conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, la Junta apruebe su modificación o se rechace el IAR en la votación consultiva a la que se somete durante dicho periodo.

Por su parte, el importe máximo de remuneración a percibir por los consejeros fue también aprobado en la referida Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en enero de 2020 y, conforme al artículo 217 de la LSC, permanecerá vigente hasta que la Junta apruebe su modificación.

A fecha actual no se prevé ninguna modificación durante el ejercicio en curso de la Política vigente 2020-2022 en tanto que no se prevé someter a la Junta una nueva política de remuneraciones o una modificación de la actualmente vigente, ni cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso, ni otras propuestas aplicables para dicho ejercicio.

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.

Tal y como se indica en el apartado B.4, todos los accionistas asistentes a la Junta celebrada en 2020, presentes o representados, votaron, consultivamente, a favor del IAR 2019. No hubo ningún voto en contra y todas las abstenciones se correspondieron con la autocartera existente en aquel momento. De ello se desprende la conformidad de los accionistas a la política de remuneraciones contenida en el citado IAR 2019.

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

B.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 aplicada en el ejercicio cerrado (2020) es la misma que la prevista para el ejercicio en curso (2021) explicada en el apartado A.1 anterior, al que nos remitimos, ya que ambos años se integran dentro de la Política 2020-2022 aprobada por la Junta de 24 de enero de 2020.

Respecto a los consejeros no ejecutivos, el desglose de las retribuciones fijas percibidas en 2020 es: (i) 127.673,35€ se asignan al Presidente del Consejo; (ii) 40.753,10€ se asignan al Presidente de la Comisión de Auditoría y otro tanto al Presidente de la CNR; y (iii) 34.174,35€ a cada uno de los restantes consejeros. Lo anterior en proporción al tiempo durante el que los consejeros desempeñaron sus cargos en el Consejo y Comisiones durante el ejercicio. Estas retribuciones incluyen una reducción del 15% de la retribución fija que percibieron los consejeros no ejecutivos en el 2019 (134.393€ del Presidente, 42.898€ de cada uno de los presidentes de las Comisiones y 35.973€ de los restantes consejeros), que ha sido aplicada durante los meses de mayo a agosto, ambos inclusive, y que fue acordada por el Consejo el 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.

Por su parte, las dietas percibidas por los consejeros no ejecutivos se reparten a razón de 1.000€ por asistencia a cada sesión de Consejo o Comisión, ajustada igualmente por la reducción, antes mencionada.

En concreto, durante el 2020 se realizaron:

- 17 reuniones del Consejo de Administración (de las cuales 2 fueron mediante el procedimiento de votación por escrito y sin sesión), de las cuales 11 han sido retribuidas.
- 13 reuniones de la Comisión de Auditoría, de las cuales 5 han sido retribuidas.
- 11 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 el 30 de octubre de 2020.

Respecto al consejero delegado, el desglose de la retribución percibida en 2020 es el siguiente:

- Remuneración fija anual: 100.132,14€, teniendo en cuenta su nombramiento como consejero en la Junta de 24 de enero de 2020 y su nombramiento como consejero delegado el 27 de marzo de 2020. Así, dicho importe se deriva de la aplicación durante los meses de enero a marzo de la remuneración fija y dietas por asistencia a Consejos previstas para el resto de consejeros y, a partir de su nombramiento como consejero delegado, de la remuneración prevista en la Política para el consejero ejecutivo, que es la que igualmente se contiene en su contrato. Además, dicha remuneración contempla una reducción del 20% (de mayo a agosto, ambos inclusive) de la retribución fija establecida en la Política y en su contrato que fue acordada por el Consejo el 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. Asimismo, ha percibido 15.000€ de la filial Primion en tanto miembro de su Consejo de Vigilancia.
- Dietas por asistencia a reuniones del Consejo: 4.000€, a razón de 1.000€ por reunión de Consejo, correspondiente a las reuniones celebradas desde su nombramiento por la Junta como consejero y hasta su nombramiento por el Consejo como consejero delegado, momento a partir del

cual se le aplica la remuneración prevista en la Política para el consejero ejecutivo, y su contrato, que no prevé dietas por asistencia a las reuniones del Consejo.

- Remuneración variable vinculada al cumplimiento de determinados objetivos, que, para el ejercicio 2020 se prorratea para un periodo de 9 meses teniendo en cuenta la fecha de su nombramiento como consejero delegado, con un importe, teniendo en cuenta dicho periodo, de 52.500€ para un cumplimiento del 100%, incrementable hasta 105.000€ máximo. Durante el ejercicio 2020 el consejero delegado a devengado la cantidad de 28.560€.

- Retribución en especie: uso de vehículo y gasolina, que ascienden a 6.384,26€, así como seguro de salud, por importe de 2.303,64€.

Respecto a la remuneración extraordinaria por operaciones corporativas de los consejeros, incluido el consejero delegado, prevista en la Política, durante el ejercicio 2020 no se ha hecho efectiva ninguna remuneración extraordinaria por este concepto para ningún consejero.

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.

Lo dispuesto en el apartado A.1 anterior respecto a las acciones adoptadas para reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos en el ejercicio 2021 resulta igualmente aplicable al presente apartado sobre el ejercicio 2020, toda vez que la política para ambos ejercicios es la misma.

En este sentido, respecto al ejercicio 2020:

- 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, como se ha venido indicando, en mayo de 2020 el Consejo acordó una reducción de la retribución en un 15% que se hizo efectiva en los meses de mayo a agosto, por la situación generada por el COVID-19.

- 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 2020 no se ha devengado por no resultar de aplicación.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 2020 se ajusta a la Política en todos sus componentes y, además, en el caso del consejero delegado, desde que fue nombrado como tal, también se ajusta a su contrato. Adicionalmente, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros por todos los conceptos en el 2020 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 2020 ha sido calculada en función del grado de cumplimiento del objetivo previsto, consistente en la obtención de un determinado EBITDA del Grupo Azkoyen. 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.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	17.650.026	72,19

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	17.582.477	99,62
Abstenciones	67.549	0,38

Observaciones

La abstención se corresponde con la autocartera de la Sociedad existente en ese momento.

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

La determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2020 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 y que dan lugar a las retribuciones individuales indicadas en el apartado C. La única diferencia de estos importes respecto a los devengados en el ejercicio anterior es la reducción de dicha retribución en un 15% durante los meses de mayo a agosto, ambos inclusive, como medida para paliar los efectos económicos del COVID-19, al margen de las variaciones que se hayan podido producir en las cuantías totales de remuneración devengadas por cambios en la composición del Consejo como consecuencia de las salidas y entradas de consejeros.

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 2020 por el consejero ejecutivo, tal y como se ha señalado en el apartado B.1, se ha basado en los siguientes conceptos retributivos que dan lugar a la retribución individual indicada en el apartado C:

- Durante los meses de enero a marzo, desde su nombramiento por la Junta como consejero y hasta su nombramiento por el Consejo como consejero delegado, ha percibido la remuneración fija y dietas por asistencia a Consejos previstas para el resto de consejeros, prorrateada por el citado periodo.
- Con ocasión de su nombramiento como consejero delegado, ha dejado de percibir los conceptos anteriores y se le ha aplicado (por tanto, por un periodo de 9 meses) la remuneración establecida en el contrato firmado con la Sociedad y la Política prevista para el consejero ejecutivo, consistente en una remuneración fija anual, reducida en un 20% durante los meses de mayo a agosto, ambos inclusive, como medida para paliar los efectos económicos del COVID-19, una remuneración variable en función de la consecución de objetivos y una remuneración en especie. Dicha remuneración variable se ha determinado mediante la acreditación por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, del cumplimiento de los objetivos fijados para 2020. Asimismo, ha percibido 15.000€ de Primion, filial 100% de Azkoyen, en tanto miembro de su Consejo de Vigilancia, también de acuerdo con lo previsto en el contrato firmado con la Sociedad y la Política vigente.

Como se ha indicado en apartados anteriores, el consejero ejecutivo fue nombrado consejero en la Junta celebrada el 24 de enero de 2020 y nombrado consejero delegado en el Consejo celebrado el 27 de marzo de 2020, por lo que la remuneración del mismo, prevista en este apartado, no resultaba de aplicación en el ejercicio anterior (2019).

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:

- 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.

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.

- 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.
- 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 2020 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 2020 del consejero delegado es la obtención de una determinada cifra de EBTIDA del Grupo Azkoyen.

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

La Política de remuneraciones aplicable al 2020 no contempla sistemas 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 2020 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 apartado A.1, al que nos remitimos.

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 2020 ésta ha consistido en la disposición de un vehículo de empresa y el abono de los gastos de gasolina correspondientes al mismo (6.384,26€) y el abono de un seguro de salud (2.303,64€ 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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

[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 2020
BERKELIUM, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 18/09/2020
Don VÍCTOR RUIZ RUBIO	Consejero Dominical	Desde 25/09/2020 hasta 31/12/2020
EUROPROPERTY, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ARTURO LEYTE COELLO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 24/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PABLO CERVERA GARNICA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARCO ADRIANI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 26/06/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
BERKELIUM, S.L.	127	11	5						143	39

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 2020	Total ejercicio 2019
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	25	9							34	135
Don VÍCTOR RUIZ RUBIO	9	2							11	
EUROPROPERTY, S.L.	34	11							45	24
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	34	11							45	41
Don ARTURO LEYTE COELLO	34	11	5						50	52
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	7	4		93	29				133	
Don PABLO CERVERA GARNICA	34	11	11						56	55
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	34	11	16						61	52
Don MARCO ADRIANI	17	5	5						27	45

Observaciones

[]

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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).	9

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2020	Total ejercicio 2019
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. Con anterioridad al 2020 el Sr. Unzu ha venido percibiendo la misma cantidad por dichas funciones pero, al no ser consejero de la Sociedad, no se incluía en el IAR, si bien sí se señalaba en el IAGC.

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
BERKELIUM, S.L.	143				143						143
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	34				34						34
Don VÍCTOR RUIZ RUBIO	11				11						11
EUROPROPERTY, S.L.	45				45						45
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	45				45						45
Don ARTURO LEYTE COELLO	50				50						50
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	133			9	142	15				15	157
Don PABLO CERVERA GARNICA	56				56						56
Don DARÍO VICARIO RAMÍREZ	61				61						61
Don MARCO ADRIANI	27				27						27
TOTAL	605			9	614	15				15	629



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

Observaciones

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.

La remuneración total de los consejeros en el ejercicio 2020 en la Sociedad es de 614 miles de euros, conforme a lo indicado en el cuadro C.1. c) anterior, si bien la suma real de las remuneraciones individuales incluidas en dicho apartado arroja una cifra algo inferior (612,14 miles de euros) debido al redondeo que se ha realizado para señalar cifras enteras en dichas remuneraciones.

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

25/02/2021

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

- Si
 No