

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A-31065618
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

AZKOYEN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La remuneración de los consejeros se regula en el artículo 17 de los Estatutos Sociales y en el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración.

Tal remuneración se compone de los siguientes conceptos: asignación fija anual y participación en beneficios. La remuneración, global y anual, para todo el Consejo y por el primero de los conceptos anteriores, será fijada por la Junta General, incrementándose cada año según el Índice de Precios al Consumo o índice equivalente, salvo que la Junta General establezca otro porcentaje distinto. La remuneración, global y anual, para todo el Consejo en concepto de participación en beneficios será fijada por la Junta General entre el mínimo de un uno por ciento y el máximo del diez por ciento de los beneficios netos obtenidos por el grupo consolidado durante el ejercicio económico inmediatamente anterior y aprobados por la Junta General.

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

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

Los miembros del Consejo de Administración percibirán también dietas por asistencia a cada sesión de los Órganos de Administración de la Sociedad y sus Comités. La cuantía, global y anual, que percibirán todos los miembros del Consejo en concepto de dieta será, como máximo, el importe que, de conformidad con lo establecido anteriormente, se determine para todo el Consejo como asignación fija. El Consejo de Administración podrá, dentro de este límite, establecer la cuantía total de las dietas y su distribución entre los administradores en concepto de asistencia a cada una de las sesiones de los Órganos de Administración y Comités a los que pertenezcan.

Con independencia de la retribución anteriormente descrita, se prevé el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones a los administradores. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada administrador, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas. Asimismo, y previo cumplimiento de los requisitos legales, podrán establecerse sistemas similares para el personal directivo y otros empleados de la Empresa.

Los administradores podrán renunciar total o parcialmente a la retribución que les corresponda por los distintos conceptos referidos con anterioridad y previstos en los apartados A) y B) del artículo 17 de los Estatutos Sociales (remuneración fija anual, participación en beneficios, dietas por asistencia y remuneración referenciada al valor de cotización de acciones o que suponga la entrega de éstas o de derechos sobre acciones).

Tanto el Consejo como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberán ponderar los rendimientos de la Sociedad y, respecto de cada consejero, los cargos que desempeñe, su dedicación efectiva, su asistencia a las reuniones de los órganos sociales y el tipo de consejero de que se trate, procurando que, en el caso de los consejeros cuya vinculación con la Sociedad se circunscriba exclusivamente a su condición de miembro del Consejo, la retribución incentive su dedicación sin constituir un obstáculo para su independencia, no teniendo este tipo de consejeros ninguna otra remuneración.

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

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

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

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

Para la determinación de la política retributiva del período comprendido entre el 27 de junio de 2013 y el 27 de junio de 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por un consejero calificado como "otro externo" (D. Rafael Mir Andreu) y dos consejeros dominicales (D. Arturo Leyte Coello y D. Ignacio Suárez-Zuloaga), no ha contado con la presencia de ningún asesor externo ni ha llevado a cabo la realización de trabajos preparatorios.

El proceso de toma de decisiones seguido por la Sociedad para establecer la política de remuneración de consejeros se inició con la propuesta de esta Comisión al Consejo de Administración, en su reunión del 23 de mayo de 2013, de mantener las cifras previstas para el período anterior de 231.000 € de remuneración fija y 118.000 € de remuneración en dietas, arrojando una cantidad de 349.000 € de remuneración total del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue emitida por el Consejo de Administración y posteriormente aprobada por la Junta General y Extraordinaria de la Sociedad en su sesión de 27 de junio de 2013 con el voto favorable del 99,418% del capital asistente.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La Junta General de Accionistas, en su sesión de 27 de junio de 2013, aprobó la cantidad máxima de 231.000 € como remuneración global y anual para todo el Consejo en concepto de asignación fija correspondiente al período comprendido entre el 27 de junio de 2013 y el 27 de junio de 2014. A la fecha de elaboración del presente informe, se encuentra pendiente de aprobación la política retributiva referente al período de junio de 2014 a junio de 2015, que se realizará en la Junta General de Accionistas que tendrá lugar el próximo junio.

Dicho componente fijo máximo anual se reparte de la siguiente manera: i) 54.566,88 € se asignan al presidente del Consejo; ii) 25.464,48 € se asignan a cada uno de los dos presidentes de las dos comisiones existentes (Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones); y iii) la cantidad restante hasta los 231.000 € máximos de remuneración fija se reparte entre los seis consejeros restantes, a razón de 20.917,31€ por consejero.

No obstante, dicha cantidad anual de 20.917,31€ fue calculada para un Consejo compuesto por 9 consejeros (seis de los cuales no ostentan la condición de presidente del Consejo o de alguna de sus comisiones). En la medida en que en junio de 2013 se produjo la salida de uno de esos seis consejeros, con la consiguiente reducción proporcional de la remuneración fija anual de 20.917,31 €, el Consejo de Administración está pendiente de decidir la asignación de la cantidad sobrante que no se atribuyó al consejero saliente. Dicha cantidad puede incrementar la remuneración anual bruta de los consejeros o puede destinarse al ahorro.

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

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

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

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

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

Igualmente, se prevé el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones a administradores. No obstante, la aplicación de este sistema de retribución debe ser aprobada por la Junta General.

Durante el ejercicio 2014, y hasta la fecha de elaboración del presente informe, la Sociedad no ha retribuido por ninguno de estos conceptos.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Explique las indemnizaciones

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

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

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

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No han existido otros conceptos retributivos distintos a los especificados en los epígrafes anteriores

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

Las medidas adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema retributivo, con la finalidad de reducir su exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos a largo plazo de la compañía, han consistido en el mantenimiento, durante los años 2012, 2013 y hasta el 27 de junio de 2014, de la remuneración prevista en el año 2011, a su vez precedida de una serie de reducciones que llegaron a superar el 50%.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de la compañía en referencia a la remuneración del Consejo de Administración durante los últimos ejercicios ha consistido en la reducción y posterior congelación de la misma, dentro de un marco de responsabilidad, remunerando a los consejeros únicamente con una asignación fija por el ejercicio de sus funciones y una asignación basada en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo o comisiones, compensando con ello el tiempo y la dedicación invertida por los consejeros en tales reuniones.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

La Sociedad prevé realizar, posiblemente durante el año en curso, una revisión de la política de retribuciones a través de un estudio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que posteriormente se elevará al Consejo de Administración para su debate y, en su caso, aprobación.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

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

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La política retributiva de los consejeros de la Sociedad aplicada durante el ejercicio 2013 se compone de los siguientes conceptos: asignación fija anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y comisiones.

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

Para el período comprendido entre junio de 2012 y junio de 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 21 de junio de 2012, propuso al Consejo de Administración mantener las cifras máximas previstas para el período anterior de 231.000 € de remuneración fija y 118.000 € de remuneración en dietas, arrojando una cantidad de 349.000 € de remuneración total del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue emitida por el Consejo de Administración y posteriormente aprobada por la Junta General y Extraordinaria de la Sociedad en su sesión de 22 de junio de 2012 con el voto favorable del 94,678% del capital asistente.

En relación al período comprendido entre junio de 2013 y junio de 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración, en su reunión del 23 de mayo de 2013, mantener de nuevo las cifras máximas previstas para el período anterior de 231.000 € de remuneración fija y 118.000 € de remuneración en dietas, arrojando una cantidad de 349.000 € de remuneración total del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue emitida por el Consejo de Administración y posteriormente aprobada por la Junta General y Extraordinaria de la Sociedad en su sesión de 27 de junio de 2013 con el voto favorable del 99,418% del capital asistente.

A continuación se señala el desglose de las retribuciones percibidas por los consejeros durante el ejercicio 2013.

El componente fijo anual se reparte de la siguiente manera: i) 54.566,88 € se asignan al presidente del Consejo; ii) 25.464,48 € se asignan a cada uno de los dos presidentes de las dos comisiones existentes (Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones); y iii) la cantidad restante hasta los 231.000 € máximos de remuneración fija se reparte entre los seis consejeros restantes, a razón de 20.917,31€ por consejero.

No obstante, dicha cantidad anual de 20.917,31€ fue calculada para un Consejo compuesto por 9 consejeros (seis de los cuales no ostentan la condición de presidente del Consejo o de alguna de sus comisiones). En la medida en que en junio de 2013 se produjo la salida de uno de esos seis consejeros, con la consiguiente reducción proporcional de la remuneración fija anual de 20.917,31 €, el Consejo de Administración está pendiente de decidir la asignación de la cantidad sobrante que no se atribuyó al consejero saliente. Dicha cantidad puede incrementar la remuneración anual bruta de los consejeros o puede destinarse al ahorro.

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

Durante el ejercicio cerrado, se realizaron 17 reuniones del Consejo de Administración (14 presenciales y 3 mediante el procedimiento de votación por escrito y sin sesión), de las cuales 11 han sido retribuidas, 2 reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 5 reuniones de la Comisión de Auditoría, de las cuales dos han sido retribuidas.

Al margen de lo expuesto con anterioridad, no existen otro tipo de remuneraciones.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARCO ADRIANI	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ARTURO LEYTE COELLO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAFAEL MIR ANDREU	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 27/06/2013.
COMPETIBER, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	0	10	6	0	0	0	0	0	16	32
ARTURO LEYTE COELLO	0	21	11	0	0	2	0	0	34	33
RAFAEL MIR ANDREU	0	21	11	0	0	6	0	0	38	37
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	21	10	0	0	6	0	0	37	37
COMPETIBER, S.A.	0	21	11	0	0	2	0	0	34	33

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	0	55	11	0	0	1	0	0	67	64
PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	0	21	11	0	0	1	0	0	33	34
MARCO ADRIANI	0	21	11	0	0	0	0	0	32	32
JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	0	21	11	0	0	2	0	0	34	34

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ARTURO LEYTE COELLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL MIR ANDREU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPETIBER, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARCO ADRIANI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO JAVIER TOMAS FORASTER	16	0	0	16	0	0	0	0	16	32	0
ARTURO LEYTE COELLO	34	0	0	34	0	0	0	0	34	33	0
RAFAEL MIR ANDREU	38	0	0	38	0	0	0	0	38	37	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	37	0	0	37	0	0	0	0	37	37	0
COMPETIBER, S.A.	34	0	0	34	0	0	0	0	34	33	0
BERKINVEST CAPITAL, S.L.	67	0	0	67	0	0	0	0	67	64	0
PEDRO IBARRONDO GUERRICA-ECHEVARRIA	33	0	0	33	0	0	0	0	33	34	0
MARCO ADRIANI	32	0	0	32	0	0	0	0	32	32	0
JUAN JOSE SUAREZ ALECHA	34	0	0	34	0	0	0	0	34	34	0
TOTAL	325	0	0	325	0	0	0	0	325	336	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

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

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	16.017.165	63,56%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	99.392	0,62%
Votos a favor	15.917.773	99,38%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2014.

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

Sí

No