


ANEXO 2º (Circular 4/2000 de la CNMV)

COMUNICACION DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UNA SOCIEDAD CUYO CAPITAL ESTÁ ADMITIDO A BOLSA A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

CSR 1
Hoja CSR 1 página nº 1

PARTIDA OBLIGADA A ESTA COMUNICACION	APELLIDOS Y NOMBRE DEL SUJETO OBLIGADO: AZKOYEN; S.A.		
	DIRECCIÓN DE CONTACTO: NOMBRE VÍA PÚBLICA Y NÚMERO / CÓDIGO POSTAL / LOCALIDAD / PROVINCIA / PAÍS	TELÉFONO DE CONTACTO	
	OTROS DATOS DEL SUJETO OBLIGADO: Tachase lo que proceda Administrador <input type="checkbox"/> Directivo <input type="checkbox"/> País de Residencia (caso de no ser un Español):		
EXCELSO QUE ENTORNO DE SUJETO	DE DENOMINACION SOCIAL AZKOYEN, S.A.	CAPITAL SOCIAL Nº Acciones: 21.337.500 Importe Nominal: EUR 0,60 Moneda: EUR	
RESPONSABLE DE LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACION	APELLIDOS Y NOMBRE O RAZÓN SOCIAL Francisco José Bauzá Moré		
	DIRECCIÓN DE CONTACTO: NOMBRE VÍA PÚBLICA Y NÚMERO / CÓDIGO POSTAL / LOCALIDAD / PROVINCIA / PAÍS	TELÉFONO DE CONTACTO	
	RELACION CON LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACION: Secretario no Consejero		
TIPO DE COMUNICACION	Primera Comunicación del sistema retributivo <input checked="" type="checkbox"/>	Modificación de sistema retributivo ya existente <input type="checkbox"/>	Liquidación de sistema retributivo ya existente <input type="checkbox"/>
TIPO DE SISTEMA RETRIBUTIVO	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No Cumplimiento tanto la información requerida en esta Hoja CSR 1 como la Hoja complementaria CSR 1bis.		
	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No Cumplimiento solo la información requerida en esta Hoja CSR 1.		
DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO OBJETO DE ESTA COMUNICACION: [Se debe usar, se facilitará información adicional sobre los hechos de liquidación y liquidación del sistema, las limitaciones y condiciones para que el beneficiario del sistema retributivo que se concierne a sus acciones o sus acciones o participo fiscal en el sistema y el porcentaje de su participación en el conjunto o total de dicho sistema.]			
<p>VER ANEXO</p> 			
Fecha y firma de esta comunicación: 4 Julio 2005			

ANEXO

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL

PLAN DE REMUNERACIÓN A LARGO PLAZO DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

- i. El Plan es aplicable al Director General y a los nueve directivos que componen el Comité de Dirección a 30 de mayo de 2005; no obstante, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá decidir sobre la incorporación al plan de directivos que se incorporen al Comité con posterioridad a dicha fecha. La identidad de las personas beneficiarias del presente plan es la que a continuación se expresa:
 - Don José María Zugaldía Ainaga, (Director General)
 - Don Paul Richard Ballard,
 - Don Luis Villafranca Rodríguez,
 - Don José Joaquín Jaurrieta Díaz de Cerio,
 - Don Jesús Baztan Oiza,
 - Don Francisco Javier Vera Urdaci,
 - Don Thomas Spang,
 - Don Miguel Ángel Maiza Echavarri,
 - Don Francisco Ruiz Chacón,
 - Don Francisco García Zabalegui,
- ii. Para la percepción del incentivo que contempla el plan, será necesaria la consecución de los dos objetivos siguientes
 - a. Que se alcancen los EBITDA (ganancias antes de ingresos, impuestos, depreciaciones y amortizaciones) presupuestados para los ejercicios 2005, 2006 y 2007, ajustados por operaciones societarias relevantes. Se tomará como EBITDA correspondiente a cada uno de los mencionados ejercicios, a efectos del cálculo porcentual del cumplimiento de dicho objetivo, el presupuestado para dichos ejercicios por la Sociedad, con el ajuste anteriormente expresado.
 - b. Que el valor de la acción de la Compañía en la Bolsa de Madrid, calculado como el promedio de cotización correspondiente a los 60 días naturales anteriores al 31 de diciembre de 2007 sea igual o superior a 11 euros.Dichos objetivos tendrán una ponderación del 50% cada uno, por lo cual el cumplimiento global de los objetivos es el promedio del cumplimiento de cada uno de los mismos. Igualmente en lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos presupuestados de EBITDA en los tres ejercicios reseñados, se considerará el promedio del cumplimiento de cada uno de los objetivos anuales.
- iii. El plan de retribución establece una escalada de consecución lineal, es decir, a un determinado porcentaje de consecución de objetivos por encima del "umbral" establecido le corresponde un porcentaje equivalente del incentivo hasta el "tope" establecido. Por "umbral" se entiende el 70% de la consecución total de los objetivos, por debajo del cual no se devenga el incentivo. Por "tope" se entiende el 150% de la consecución global de objetivos, por encima del cual no se percibe un mayor incentivo.

- iv. La remuneración será abonada en metálico; a efectos estimativos, el coste total del plan para la Compañía sería el siguiente:
- a. En caso de cumplimiento del 70% de los objetivos establecidos, el coste sería de EUR 503.917,12.
 - b. En caso de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el coste sería de EUR 719.881,60.
 - c. En caso de cumplimiento del 150% de los objetivos establecidos, el coste sería de EUR 1.079.822,40, siendo esta cantidad el límite máximo del coste económico derivado de este plan.
- v. El presente plan entrará en vigor con efectos a 1 de enero de 2005, con un plazo de duración de tres años a contar desde la entrada en vigor del mismo. El devengo de la remuneración se producirá el 31 de diciembre de 2007; si se cumplieran los objetivos del plan, la fecha de cobro será determinada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.