



Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), las sociedades cotizadas deberán contar con una política de remuneraciones de sus consejeros que se ajuste al sistema de remuneración previsto estatutariamente y que se apruebe por la Junta General de Accionistas para su aplicación durante un periodo máximo de tres años.

La propuesta de la política de remuneraciones que conforme a lo anterior se someta a aprobación de la Junta debe ser motivada y debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529 quince de la LSC, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Asimismo, de conformidad con el artículo 42.2.2, apartado g) del Reglamento del Consejo de Administración de Azkoyen, S.A. (“Azkoyen” o la “Sociedad”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo y elaborar los correspondientes informes que la ley determine en relación con la política de remuneraciones de los consejeros.

La Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 24 de junio de 2022 aprobó la política de remuneraciones del Consejo con una vigencia desde dicha fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025). Dicha política fue modificada en dos ocasiones, en las juntas celebradas en 2023 y 2024.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC y toda vez que en este ejercicio se cumple el periodo de vigencia máximo de tres años previsto por la citada política, en abril de 2025 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha propuesto al Consejo de Administración someter a la Junta una nueva política de remuneraciones de los consejeros aplicable desde la misma fecha de su aprobación por la Junta (que tendrá lugar en mayo del 2025) y durante los tres ejercicios siguientes 2026, 2027 y 2028 (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) y formula a tal respecto el presente informe que se pone a disposición de los accionistas, junto con la Política, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

1. Justificación y novedades propuestas en la Política de Remuneraciones

Como se ha indicado con anterioridad la justificación de la propuesta de aprobación a la Junta General Ordinaria de la Política de Remuneraciones reside en la finalización en este ejercicio 2025 del periodo de vigencia de la anterior política de remuneraciones del consejo (junio 2022 a 2025). En este sentido, el art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que: (i) el plazo de aplicación de cada política es de máximo 3 años (con la salvedad que se indica posteriormente) y (ii) las propuestas de nuevas políticas deben someterse a la junta con anterioridad a la finalización del último

ejercicio de la anterior, pudiendo la junta determinar que la nueva política sea de aplicación desde la misma fecha de su aprobación y durante los 3 ejercicios siguientes.

La presente Política es continuista con la política anteriormente vigente (considerando la última modificación a la misma aprobada por la Junta de 2024). Las únicas novedades que incorpora la presente Política son:

- Actualización de la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo del Consejo incrementándola en un 5% respecto a la prevista en la anterior política atendiendo a la valoración excelente recibida por el Sr. Presidente en la autoevaluación realizada por el Consejo en 2024 auxiliada por un experto independiente.
- Actualización de la remuneración fija anual de los consejeros en su condición de tales en un 3%. Debido a la necesidad de aprobar una nueva Política por los motivos comentados al inicio, se ha considerado oportuno, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y de la Sociedad, actualizar esta remuneración. De esta manera la retribución fija anual del Presidente de cualquiera de las Comisiones del Consejo pasa de 49.333€ a 50.813€, la del resto de vocales de 41.369€ a 42.610€ y el plus adicional del Consejero independiente coordinador de 4.000€ a 4.120€.
- Establecer que los periodos anuales sobre los que computa la remuneración contenida en la presente Política serán del 1 de junio al 30 de mayo del año siguiente (en lugar del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, que es como se estaba haciendo hasta ahora). Esto se debe a que se prevé adelantar la celebración de las Juntas de la Sociedad de junio a mayo.

Las anteriores modificaciones se realizan sin modificar el importe anual máximo actualmente vigente aprobado por la Junta para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (700.000€).

Al igual que en la política anterior, la Política distingue, por un lado, el sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad que no desarrollan funciones ejecutivas y, por otro, el sistema retributivo aplicable al Presidente ejecutivo de la Sociedad.

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

- Una asignación fija anual en efectivo por el desempeño del cargo de consejero, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de los Presidentes de las Comisiones y del Consejero coordinador, que se ha actualizado en la Política. De esta forma, se remunera a los consejeros por la dedicación de los trabajos de estudio, preparación y ejecución de los distintos asuntos del Consejo y sus Comisiones.

- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y sus Comisiones, así como al *Supervisory Board* (Consejo de Vigilancia) de la filial alemana Primion Technology GmbH, que tiene por objeto compensar a los consejeros por el tiempo destinado a la asistencia y desplazamiento a las sesiones del Consejo y de las Comisiones de las que forman parte.

Excepcionalmente, si así lo acuerda la Junta, también podrán percibir una remuneración extraordinaria mediante participación en beneficios cuando se considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas.

Respecto del sistema retributivo del Presidente Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado el sistema que se viene aplicando al Presidente ejecutivo desde mayo de 2024 y que se contemplaba en la anterior política, concluyendo que es un sistema adecuado que debe mantenerse. Se contempla una remuneración total fija única, que se ha actualizado en la presente Política y, por otro, la posibilidad de percibir una remuneración adicional extraordinaria por operaciones corporativas cuyo importe deberá ser aprobado por la Junta, cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas.

2. Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de consejeros que se propone a la Junta General de Accionistas de la Sociedad para su aprobación y que consiste en los términos indicados con anterioridad:

- Es conforme a la legislación vigente, las normas internas de la Sociedad y los principios de gobierno corporativo.
- Es adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica.
- Está alineada con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Permite la retención del talento.
- En cuanto al sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, consiste únicamente en componentes de naturaleza fija y, por lo tanto, asegura la independencia de criterio de los citados consejeros.

Madrid, a 22 de abril de 2025.

* * *