
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

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.1.1 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, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El Consejo de Administración, en su sesión de abril de 2025 y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), acordó someter a la Junta la aprobación de la política de remuneraciones 2025-2028 (la "Política"), con vigencia desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028). La nueva Política mantiene la línea continuista respecto de la anterior (política 2022-2025, modificada por última vez por la Junta en 2024 y aplicable hasta finales de mayo de 2025) e incorpora, como principales novedades: (i) la actualización de la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo y de los consejeros en su condición de tales; y (ii) la modificación del periodo anual de cómputo de las remuneraciones, que pasa a comprender del 1 de junio al 30 de mayo del año siguiente.

La Política fue aprobada por la Junta de 30 de mayo de 2025 (como punto separado del orden del día y habiendo sido previamente publicada en la página web) y se encuentra vigente desde su aprobación.

La citada Política distingue:

(i) Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos en su condición de tales, que comprende:

- Asignación fija anual con mayor ponderación a la función de los Presidentes de la Comisión de Auditoría, CNR y Comisión de Sostenibilidad, así como al Consejero independiente coordinador. De esta forma se remunera a los consejeros por la dedicación de los trabajos de estudio, preparación y ejecución de los asuntos del Consejo y Comisiones.

- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y Comisiones, así como a las reuniones del Supervisory Board (Consejo de Vigilancia) de la filial alemana Primion Technology GmbH.

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.

- Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas mediante participación en beneficios en caso de que así lo acuerde la Junta y se cumplan los requisitos estatutarios y legales, cuando el Consejo, previo informe favorable de la CNR, considere en interés de la Sociedad incentivar su desempeño en la negociación y ejecución de tales operaciones.

El importe máximo anual de remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales es de 700.000€, que está vigente desde junio de 2022 y hasta que la Junta no apruebe modificarlo. Dicho importe se computa por periodos anuales de 1 de junio a 30 de mayo del año siguiente y así por periodos anuales sucesivos.

(ii) Sistema de remuneración del Presidente ejecutivo, que comprende:

- Remuneración fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas.

- Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas (que podría tener un componente fijo y/o variable) cuando el Consejo, previo informe favorable de la CNR, considere en interés de la Sociedad incentivar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas. El importe y forma de dicha remuneración será aprobado por la Junta.

Además, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para consejeros en condiciones usuales de mercado y proporcionales a la Sociedad.

La Política es conforme con el régimen de remuneraciones previsto estatutariamente. La Política prevé que el Consejo pueda acordar excepciones temporales a la misma, previo informe de la CNR, que podrán ser totales o parciales, por un periodo de tiempo determinado y que se justifiquen en los intereses a largo plazo, sostenibilidad y viabilidad de la Sociedad. El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales no podrá excepcionarse. Los principios que han servido de fundamento para la Política son: transparencia y sencillez, proporcionalidad y prudencia, alineación con el mercado, atracción y retención del talento, independencia de los consejeros y retribución adecuada a la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de las funciones de cada miembro del Consejo (para más detalle ver la Política).

La aplicación de la Política es realizada por la CNR, que revisa y verifica su cumplimiento, velando por su observancia, y por el Consejo en última instancia, en tanto órgano competente para aprobar la distribución de la remuneración prevista en la misma. La Política tiene una vigencia de 3 años, salvo que la Junta apruebe su modificación o se rechace el IAR, siendo su último año de vigencia el año 2028.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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 aún 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. Tampoco el sistema retributivo del Presidente ejecutivo prevé una retribución variable con carácter ordinario. Solamente se prevé para los consejeros no ejecutivos que puedan percibir una retribución mediante participación en beneficios, o, en el caso del presidente ejecutivo, una remuneración fija y/o variable, en ambos casos 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, si así lo aprueba la Junta y se cumplen los requisitos previstos estatutaria y legalmente.

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:

- Retribución 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 revisada por la CNR de forma periódica para verificar que la misma sea acorde a los principios de buen gobierno, prudencia, independencia, alineación con los estándares de empresas comparables, atracción y retención del talento y promueva, habida cuenta de la situación económica de la Sociedad en cada momento, su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

A.1.3 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 los Presidentes de las Comisiones de Auditoría, CNR y de la Comisión de Sostenibilidad (50.813€ para cada uno de ellos), Consejero independiente coordinador (con un plus de 4.120€/año) y los restantes vocales del Consejo (42.610€ por consejero).
- Otra parte como dietas por asistencia a sesiones de Consejo o Comisiones a razón de 1.200€ por cada reunión, con un máximo de 11 Consejos remunerados por año, 11 reuniones de la Comisión de Auditoría remuneradas al año, 11 de la CNR y 6 de la Comisión de Sostenibilidad.
- Asimismo, los consejeros que forman parte del Supervisory Board (Consejo de Vigilancia) de la filial alemana Primion Technology GmbH perciben dietas por asistencia a sus reuniones por importe de 1.200€ por cada reunión, con un máximo de 11 reuniones remuneradas al año.

A.1.4 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 remuneración fija del Presidente ejecutivo D. Juan José Suárez Alecha consiste en una cantidad de 232.000€ anuales por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen.

Igualmente, como se ha indicado en apartados anteriores, el Presidente Ejecutivo podrá percibir también una remuneración extraordinaria por operaciones corporativas (con un componente fijo y/o variable) en caso de que el Consejo, previo informe favorable de la CNR, considere en interés de la Sociedad incentivar su desempeño en la negociación y ejecución de operaciones corporativas, si así fuera el caso. El importe de dicha remuneración extraordinaria será aprobado por la Junta General de Accionistas.

A.1.5 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 remuneración de los consejeros (en su condición de tales o Presidente ejecutivo) no prevé remuneración en especie, por tanto, no se devengará ninguna remuneración por este concepto.

A.1.6 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 Política de Remuneraciones vigente no contempla sistemas retributivos variables con carácter ordinario. Únicamente contempla una remuneración con carácter extraordinario que puede ser variable en caso de operaciones corporativas y sometida a aprobación de la Junta. Y, a la fecha de elaboración del presente informe, no se prevé su modificación para retribuir a los consejeros durante el ejercicio 2026 por conceptos variables. Por tanto, no se prevé el devengo de ninguna cuantía correspondiente a retribución variable del 2026 ni retribución variable a largo plazo.

A.1.7 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.

A.1.8 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.

La Política de Remuneraciones no contempla y, por tanto, la Sociedad no ha pactado con sus consejeros (incluido el Presidente ejecutivo), ningún tipo de indemnización o acuerdo que dé lugar a otro tipo de percepción en caso de terminación del ejercicio de sus funciones. Tampoco ha pactado acuerdos que contengan cláusulas de no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización. Sí ha pactado con el Presidente ejecutivo, tal y como consta en la Política y en su contrato, una cláusula de exclusividad (si bien sí le permite desempeñar servicios u ocupar cargos en sociedades del grupo del accionista significativo Berkelium, S.L.).

A.1.9 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.

Ver apartado anterior. Adicionalmente, se deja constancia de que la duración del contrato suscrito con el Presidente ejecutivo es indefinida y no se prevé ningún preaviso por parte de ninguna de las partes en caso de terminación.

A.1.10 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.

A.1.11 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.

A.1.12 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:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 vigente ha sido aprobada por la Junta celebrada el 30 de mayo de 2025 y resulta aplicable desde su aprobación hasta el año 2028 y, por tanto, para el ejercicio en curso (2026). No se espera que durante el ejercicio en curso se produzcan modificaciones a la misma ni se apruebe una nueva, ni se produzcan cambios en la determinaciones específicas establecidas por el Consejo.

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/gobierno-corporativo/>. La Política se encuentra dentro del apartado "Accionistas e Inversores", subapartado, "Gobierno Corporativo", sección "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.

El 99,61% de los accionistas presentes o representados en la Junta General celebrada en 2025 votaron consultivamente a favor del IAR 2024, de lo que se desprende la conformidad de la gran mayoría del accionariado asistente a la política de remuneraciones contenida en el citado IAR 2024.

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

B.1.1 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.

Respecto al ejercicio cerrado 2025 resulta de aplicación, hasta el 30 de mayo, la política de remuneraciones 2022-2025, con las modificaciones propuestas por la CNR y el Consejo y acordadas en la Junta de 2024 y, a partir del 1 de junio, la Política 2025-2028, aprobada en la Junta de 2025. Por su parte, la remuneración del Presidente ejecutivo prevista en la política de remuneraciones 2025-2028 resulta aplicable desde el 1 de enero de 2025, conforme a lo previsto en la Política 2025-2028 vigente y con base en la cláusula de actualización de retribuciones que contenía la política 2022-2025.

Las políticas aplicables para el ejercicio cerrado prevén (tanto antes como después de la Junta 2025), respecto a los consejeros no ejecutivos: (i) asignación fija anual por el desempeño del cargo, con mayor ponderación a los Presidentes de las Comisiones y al Consejero independiente coordinador, (ii) dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y Comisiones (importes vigentes desde junio de 2023) con un máximo anual de reuniones remuneradas del Consejo y de cada Comisión de Auditoría y CNR de 11 y de 6 en el caso de la Comisión de Sostenibilidad y (iii) dietas por

asistencia a las reuniones del Supervisory Board (Consejo de Vigilancia) de la sociedad filial alemana Primion Technology GmbH para los consejeros que formen parte de él, por importe de 1.200€ por reunión (vigente desde junio de 2023) y con un máximo de 11 reuniones anuales remuneradas (remuneración que se incluye dentro del límite máximo que pueden percibir los consejeros en su condición de tales).

Ello ha dado lugar a las siguientes remuneraciones en 2025 respecto a los consejeros que no desempeñaron funciones ejecutivas:

(i) 50.196,33€ anuales (20.555,42€ de enero a mayo conforme a la política 2022-2025 y 29.640,92€ de junio a diciembre conforme a la Política vigente) se asignan a cada uno de los presidentes de la Comisión de Auditoría, CNR y Comisión de Sostenibilidad;

(ii) 42.092,92€ anuales (17.237,08€ de enero a mayo conforme a la política 2022-2025 y 24.855,83€ de junio a diciembre conforme a la Política vigente) se asignan a cada uno de los consejeros restantes (en ambos casos proporcionalmente al tiempo que lo han sido durante el 2024);

(iii) 4.070€ adicionales se asignan al consejero independiente coordinador (1.666,67€ de enero a mayo conforme a la política 2022-2025 y 2.403,33€ de junio a diciembre conforme a la Política vigente);

(iv) 1.200€ de dietas por asistencia a cada reunión del Consejo y Comisiones, asumiendo que se celebran 11 Consejos por año, 11 reuniones máximas de cada Comisión de Auditoría y de CNR y 6 reuniones máximas de la Comisión de Sostenibilidad; y

(v) 1.200€ de dietas por reunión para cada uno de los dos consejeros independientes que forman parte del Supervisory Board de Primion Technology, GmbH, con un máximo vigente de reuniones remuneradas de 11 anuales.

La distribución de la remuneración, de conformidad con la LSC y los Estatutos Sociales, fue aprobada por el Consejo, a propuesta de la CNR, el 21 de octubre de 2025.

Respecto a la remuneración de D. Juan José Suárez Alecha (Presidente ejecutivo), el desglose de la retribución percibida en 2025 es la siguiente, que es conforme con lo previsto en su contrato y en la Política vigente:

- Una remuneración fija anual de 232.000€ para el ejercicio 2025.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha producido ninguna excepción.

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.

Para reducir la exposición de la remuneración a riesgos excesivos, ajustarla a objetivos y valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, el sistema retributivo de los consejeros 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 (especialmente en los consejeros no ejecutivos) y asegura la independencia de criterio de éstos. Además, entre las medidas adoptadas por la Sociedad para reducir su exposición a riesgos y alinearla con sus objetivos a largo plazo, cabe destacar que en años precedentes la remuneración de los consejeros se redujo para adaptarse a circunstancias extraordinarias. Posteriormente, tras varios años sin modificaciones, se llevó a cabo una actualización de dichas

remuneraciones. Asimismo, conforme a la Política vigente, se ha actualizado nuevamente la remuneración fija anual tanto de los consejeros en su condición de tales como del Presidente ejecutivo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 2025 se ajusta a la Política en todos sus componentes tal y como se ha explicado en el apartado B.1.1 anterior. Adicionalmente, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros no ejecutivos en su condición de tales computado por periodos de 1 de junio a 30 de mayo del año siguiente (como indica la Política), no excede de importe total máximo de 700.000€.

No cabe hacer referencia a la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad, toda vez que no se prevén remuneraciones variables.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	17.422.388	71,26

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	7.569	0,04
Votos a favor	17.353.687	99,61
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	61.132	0,35

Observaciones

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

La determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2025 por los consejeros no ejecutivos se ha basado en la percepción de una cantidad fija, de mayor cuantía en el caso de los Presidentes de las Comisiones de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Sostenibilidad y del Consejero Independiente Coordinador, así como en una cantidad en función de las asistencias a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, conforme a los importes señalados en el apartado B.1.1 y que dan lugar a las retribuciones individuales indicadas en el apartado C.

El importe de remuneración fija anual para cada consejero en su condición de tal para 2025 es similar a la aplicable desde el segundo semestre del 2024, si bien a partir del 1 de junio de 2025 se ha aplicado la actualización de la remuneración fija anual tanto de los consejeros en su condición de tales, todo ello conforme a la Política vigente. Ello ha dado lugar a una retribución individual y total ligeramente diferente a la del 2024.

Las cuantías se detallan en el apartado B.1.1. anterior. Para más información sobre las diferencias entre ambos años nos remitimos al apartado C.2.

La proporción entre los consejeros no ejecutivos con cargo a 31 de diciembre de 2025 del importe total de retribución fija devengado en la Sociedad y sociedades del Grupo, más las dietas de asistencia y las remuneraciones por pertenencia a Comisiones del Consejo, es la siguiente:

- Doña Ana Ruiz Lafita: 12%
- Don Diego Fontán Zubizarreta: 10%
- Don Arturo Leyte Coello: 9%
- Don Pablo Cervera Garnica: 18%
- Doña Esther Málaga García: 16%
- Don Eduardo Unzu Martínez: 13%
- Don Rodrigo Unceta de la Cruz: 9%
- Doña Isabel Zarza García: 13%

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 del sueldo devengado por el Sr. Suárez como Presidente Ejecutivo durante el ejercicio 2025, conforme a lo indicado en el apartado B.1.1, se ha realizado de acuerdo con la Política vigente, que establece una remuneración fija anual de 232.000 €. Esta cuantía ha sido aplicable desde el 1 de enero de 2025, tal y como prevé dicha Política y en virtud de la cláusula de actualización de retribuciones contemplada en la política 2022-2025.

La diferencia respecto al ejercicio anterior (2024) obedece a que: (i) el Sr. Darío Vicario ejerció como Consejero Delegado durante el mes de enero de 2024, percibiendo la remuneración fija correspondiente a dicho período; y (ii) el Sr. Suárez fue designado Presidente Ejecutivo el 15 de mayo de 2024, percibiendo desde esa fecha la remuneración fija anual proporcional al tiempo desempeñado.

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 únicamente prevé la posibilidad de percibir una retribución variable con carácter extraordinario por operaciones corporativas (que también se aplica al Presidente ejecutivo), cuya cuantía debe ser aprobada por la Junta. En el caso de los consejeros no ejecutivos, dicha retribución variable consiste en una retribución mediante participación en beneficios (que también tiene carácter extraordinario y debe aprobarse por Junta). En el ejercicio 2025 no se ha devengado remuneración alguna por ningún consejero por dicho concepto al no resultar aplicable.

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

La Política de remuneraciones no contempla componentes variables a largo plazo para ningún consejero y, por tanto, éstos no se han devengado.

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 resulta aplicable para el ejercicio 2025 debido a la inexistencia de retribuciones variables.

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 2025 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 2025 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 han producido modificaciones de los contratos aplicables.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se ha devengado ninguna remuneración en especie a los consejeros.

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 y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

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 2025
Don PABLO CERVERA GARNICA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ISABEL ZARZA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RODRIGO UNCETA DE LA CRUZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ESTHER MÁLAGA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN JOSÉ SUAREZ ALECHA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ARTURO LEYTE COELLO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANA RUIZ LAFITA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don PABLO CERVERA GARNICA	46	13	35						94	83
Don ISABEL ZARZA GARCÍA	42	13	21						76	36
Don RODRIGO UNCETA DE LA CRUZ	42	13							55	28

**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 2025	Total ejercicio 2024
Don ESTHER MÁLAGA GARCÍA	42	13	29						84	88
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	42	13	21						76	77
Don JUAN JOSÉ SUAREZ ALECHA				232					232	202
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	42	13	6						61	54
Don ARTURO LEYTE COELLO	42	13							55	54
Don ANA RUIZ LAFITA	42	13	16						71	62

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

- b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:
- 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 2025	Total ejercicio 2024
Don PABLO CERVERA GARNICA		13							13	12
Don ESTHER MÁLAGA GARCÍA		13							13	12

Observaciones

En el ejercicio 2025 Don Pablo Cervera Garnica y Doña Esther Málaga García han percibido de Primion Technology GmbH (sociedad que forma parte del Grupo Azkoyen) dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Vigilancia (Supervisory Board) de dicha sociedad, al que pertenecen, a razón de 1.200€ por reunión, con un máximo anual de reuniones remuneradas de 11 lo que ha dado lugar en 2025 a una remuneración bruta anual de 13.200€ para la Sra. Málaga y 13.200€ para el Sr. Cervera.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don PABLO CERVERA GARNICA	94				94	13				13	107
Don ISABEL ZARZA GARCÍA	76				76						76
Don RODRIGO UNCETA DE LA CRUZ	55				55						55
Don ESTHER MÁLAGA GARCÍA	84				84	13				13	97
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	76				76						76
Don JUAN JOSÉ SUAREZ ALECHA	232				232						232
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	61				61						61
Don ARTURO LEYTE COELLO	55				55						55

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don ANA RUIZ LAFITA	71				71						71
TOTAL	804				804	26				26	830

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JUAN JOSÉ SUAREZ ALECHA	232	12,08	207	23,21	168	11,26	151	-	0
Consejeros externos									
Don DIEGO FONTÁN ZUBIZARRETA	61	12,96	54	5,88	51	8,51	47	-4,08	49
Don ARTURO LEYTE COELLO	55	1,85	54	5,88	51	-1,92	52	-3,70	54
Don EDUARDO UNZU MARTÍNEZ	76	-1,30	77	10,00	70	-65,17	201	-17,28	243

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don PABLO CERVERA GARNICA	107	12,63	95	10,47	86	-16,50	103	53,73	67
Don ANA RUIZ LAFITA	71	14,52	62	8,77	57	128,00	25	-	0
Don ESTHER MÁLAGA GARCÍA	97	-3,00	100	7,53	93	220,69	29	-	0
Don RODRIGO UNCETA DE LA CRUZ	55	96,43	28	-	0	-	0	-	0
Don ISABEL ZARZA GARCÍA	76	111,11	36	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	24.524	-0,69	24.694	7,76	22.915	15,74	19.798	18,85	16.658
Remuneración media de los empleados									
	59	3,51	57	3,64	55	3,77	53	1,92	52

Observaciones

A continuación, se explican las diferencias más significativas:

(i) Entre 2024 y 2025:

- El cambio en la retribución del Sr. Suárez se debe a que durante todo el 2025 ha percibido retribución como presidente ejecutivo, conforme a la actualización aplicada en la Política de Remuneraciones 2025-2028, mientras que en 2024 solo percibió esta retribución desde mediados de mayo, percibiendo anteriormente una retribución menor como consejero no ejecutivo.
- En la comparativa con 2024, la remuneración fija de todos los consejeros en su condición de tales ha experimentado un pequeño aumento fruto de la actualización de la misma conforme a la Política de Remuneraciones 2025-2028.
- La mayor retribución del Sr. Fontán se debe (además de a la actualización de la remuneración fija ya comentada) a que desde el 26 de junio de 2025, ha pertenecido a la Comisión de Auditoría como vocal.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- La menor retribución del Sr. Unzu Martínez se debe a su salida el 26 de junio de 2025 de la Comisión de Auditoría (a pesar de la actualización de su remuneración fija ya comentada).
 - La mayor retribución de la Sra. Ruiz Lafita se debe (además de a la actualización de la remuneración fija ya comentada) a que durante todo el 2025 ha ejercido el cargo de presidenta de la Comisión de Sostenibilidad.
 - La mayor retribución del Sr. Cervera Garnica se debe (además de a la actualización de la remuneración fija ya comentada) a que durante todo el 2025 ha ejercido el cargo de presidente de la Comisión de Auditoría y de Consejero Independiente Coordinador.
 - La menor retribución de la Sra. Málaga García se debe (a pesar de la actualización de su remuneración fija ya comentada) a que durante parte del 2024 fue presidenta de la Comisión de Auditoría mientras que en el 2025 no ha formado parte de dicha comisión.
 - La mayor retribución de la Sra. Zarza García y el Sr. Unceta de la Cruz se debe (además de a la actualización de la remuneración fija ya comentada) a que han sido consejeros durante todo el 2025, mientras que en el 2024 fueron consejeros durante medio año.
- (ii) Entre 2023 y 2024:
- El cambio en la retribución del Sr. Suárez se debe a su cambio de Presidente no ejecutivo a su paso a Presidente ejecutivo el 15 de mayo de 2024 con un nuevo sistema retributivo diferente.
 - La mayor retribución de la Sra. Ruiz se debe a que desde septiembre de 2024 ejerce el cargo de presidenta de la Comisión de Sostenibilidad.
 - La mayor retribución del Sr. Cervera se debe a que fue nombrado consejero coordinador en mayo de 2024.
 - En la comparativa con 2023, en el caso de los consejeros que lo han sido durante el año 2024 completo, se aprecia un pequeño aumento de remuneración fruto de que desde el segundo semestre de 2023 se aumentaron las remuneraciones fijas y por dietas de los consejeros, así como el número de reuniones remuneradas de las Comisiones, según se aprobó en la Junta de 2023. Esto se aprecia especialmente en el caso del Sr. Unzu, el Sr. Cervera y la Sra. Málaga dado que durante todo o parte del 2024 han formado parte de dos de las Comisiones del Consejo.
- (iii) Entre 2022 y 2023:
- La menor retribución del Sr. Unzu en 2023 se debe a que en 2022, durante la mitad del año percibió retribución como consejero delegado, mientras que en 2023 toda la retribución fue como consejero no ejecutivo.
 - La mayor retribución de la Sra. Ruiz en 2023 se debe, por un lado, a que durante el 2022 fue consejera por medio año, mientras que en 2023 lo ha sido por el año completo y, por otro lado, a la actualización de las remuneraciones desde junio de 2023 (que también aplica al resto de consejeros), así como, en menor medida, a las dietas percibidas como "board champion" en materia de ESG.
 - La mayor retribución de la Sra. Málaga respecto a 2022 se debe, por un lado, a que durante el 2022 fue consejera por medio año, mientras que en el 2023 lo ha sido por el año completo y, por otro lado (además de a la actualización de las remuneraciones comentada), a su cargo de presidenta de la Comisión de Auditoría (desde junio de 2022) y a la retribución en la filial Primion Technology por su pertenencia al Consejo de Vigilancia (Supervisory Board), reactivado a finales de abril del 2023.
- (iv) Entre 2021 y 2022:
- Respecto al Sr. Unzu, la retribución percibida en 2021 lo fue por consejero delegado, mientras que en 2022 únicamente lo ha sido en dicha calidad durante el primer semestre (hasta su salida), posteriormente pasó a percibir la retribución correspondiente a un vocal no ejecutivo, si bien incrementada por la mayor dedicación a los asuntos del Consejo.
 - La mayor retribución obtenida por el Sr. Cervera en 2022 se debe a la mayor dedicación a los asuntos del Consejo.

En cuanto a los resultados de la sociedad, los importes consignados son resultados antes de impuestos de las cuentas consolidadas del Grupo. Respecto a los porcentajes de remuneración media de empleados incluidos, se deja constancia de que difieren ligeramente de los reales debido a su redondeo y cálculo automático por el programa de la CNMV.

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.

El importe total de remuneración de los consejeros devengada en la Sociedad y en su Grupo en 2025 de 830 mil euros consignado en el apartado C.1 c) se corresponde con el año 2025 y con la remuneración de todos los consejeros (incluida la devengada por el presidente ejecutivo en ejercicio de sus funciones ejecutivas), mientras que debe tenerse en cuenta que el importe total máximo de remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales devengada en la Sociedad y el Grupo fijada por la Junta y contenida en la Política por importe de 700.000€ computa de 1 de junio a 30 de mayo del siguiente ejercicio y no incluye la remuneración por funciones ejecutivas, por lo que ambos importes no resultan comparables. A efectos informativos y para facilitar su comparación se deja constancia que la remuneración total de los consejeros en su condición de tales devengada en la Sociedad y el Grupo desde el 1 de junio del 2024 al 30 de mayo del 2025 es de 585 miles de euros, que resulta inferior al límite máximo de 700.000€.

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

26/02/2026

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

☐ Si
☒ No