



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.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, en abril de 2025 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad propuso al Consejo de Administración someter a la Junta una nueva política de remuneraciones de los consejeros aplicable desde la fecha de su aprobación por la Junta y durante los tres ejercicios siguientes 2026, 2027 y 2028 (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente informe, que pone a disposición de los accionistas, para justificar y explicar la propuesta de modificación de la Política aplicable, que modificará en lo aquí reflejado la Política vigente.

1. Justificación y modificación propuesta de la Política de Remuneraciones

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ha analizado la Política de Remuneraciones y ha elevado al Consejo la propuesta de modificación de la misma con objeto de aprobar un sistema de retribución variable a largo plazo que ha sido previamente aprobado por el Consejo de Administración, basado en la concesión al Presidente Ejecutivo del derecho a percibir un determinado incentivo, condicionado al mantenimiento de su cargo como consejero ejecutivo de Azkoyen y vinculado a la creación de valor de la Sociedad, sujeto a la previa obtención por los accionistas de una rentabilidad mínima, así como incorporar esta retribución variable a largo plazo vinculada a la creación de valor como uno de los elementos de la Política que garantizan su coherencia con la estrategia empresarial y con los intereses y sostenibilidad a largo plazo de Azkoyen.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones considera que dichas modificaciones contribuyen de manera adecuada a la alineación de los intereses del Presidente Ejecutivo con los de los accionistas y con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de Azkoyen, por las razones que se exponen a continuación:

- La Política reconoce como uno de sus objetivos fundamentales garantizar la coherencia de la remuneración con la estrategia empresarial y contribuir a la consecución de los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Sin embargo, la estructura retributiva del Presidente Ejecutivo hasta la fecha se limitaba a una retribución fija y, en su caso, a una retribución extraordinaria vinculada a operaciones corporativas, sin un componente variable que vinculase directamente su remuneración a la evolución del valor de la Sociedad. Con la introducción del plan, se refuerza dicha alineación con la estrategia empresarial.
- El hecho de que la concesión del incentivo esté condicionada a la obtención por los accionistas de una rentabilidad mínima alinea de forma directa y efectiva los intereses del Presidente Ejecutivo y los de los accionistas, en la medida en que el devengo del incentivo queda íntegramente supeditado a la efectiva creación de valor, evitando así cualquier remuneración por resultados que no supongan una contribución real a la creación de valor a los accionistas.
- La participación del Presidente Ejecutivo en el Plan no implica, en ningún caso, la garantía ni el aseguramiento de derecho económico alguno, en la medida en que el importe final del incentivo dependerá exclusivamente de la revalorización total efectivamente generada durante el período de medición y del cumplimiento del umbral mínimo de revalorización exigido. En consecuencia, el valor del incentivo podrá ser nulo si no se alcanzara dicha revalorización mínima o si la cotización de la acción de la Sociedad experimentara una evolución negativa, reforzándose así el principio de que la retribución variable a largo plazo está íntegramente supeditada a la creación real y efectiva de valor para los accionistas.
- El horizonte temporal plurianual del Plan asegura que los intereses del Presidente Ejecutivo estén alineados con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Al vincular la retribución a la evolución sostenida del valor durante un periodo prolongado, el Plan desincentiva la adopción de decisiones cortoplacistas que puedan generar resultados inmediatos en detrimento de la viabilidad futura de la Sociedad y promueve una gestión orientada a la creación de valor sostenible, la solidez financiera y el crecimiento estratégico a largo plazo.
- El hecho de que el periodo de medición de la revalorización del Plan pueda retrotraerse hasta la fecha de nombramiento del Presidente Ejecutivo responde, en primer lugar, a que éste no ha participado hasta la fecha en ningún plan de incentivos a largo plazo ni en esquemas de retribución variable ligados a la gestión, a diferencia del resto de miembros del equipo directivo de Azkoyen. Esta ausencia de un componente variable a largo plazo en su estructura retributiva justifica que, al implantarse ahora el Plan, su horizonte temporal abarque la totalidad de su mandato,

evitando que queden sin reconocimiento periodos en los que su gestión ya ha contribuido de forma acreditada a la creación de valor para los accionistas.

En este sentido, la evolución de la cotización de las acciones de la Sociedad desde la fecha de su nombramiento pone de manifiesto una revalorización significativa, lo que constituye una evidencia objetiva de la generación de efectiva de valor bajo su liderazgo. La medición retroactiva permite, así, que el incentivo refleje fielmente el impacto real de las decisiones estratégicas adoptadas desde su incorporación, evitando que el lapso temporal entre su nombramiento como Presidente Ejecutivo y la aprobación formal del Plan reduzca o excluya periodos de probada creación de valor.

Adicionalmente, esta configuración refuerza la coherencia del Plan con su finalidad última de alinear la remuneración con la creación de valor a largo plazo, al contemplar el ciclo completo de liderazgo del Presidente Ejecutivo y no únicamente una parte del mismo.

- La exigencia de mantenimiento del cargo de consejero ejecutivo como condición para la percepción del incentivo refuerza la estabilidad y continuidad del liderazgo ejecutivo necesario para la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad a largo plazo.
- Finalmente, la incorporación de un sistema de retribución variable a largo plazo vinculado a la creación de valor constituye una práctica generalizada y consolidada en sociedades cotizadas del mercado.

Se adjunta como anexo al presente informe una versión consolidada de la Política, en la que se resaltan las modificaciones propuestas.

2. Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de consejeros vigente, una vez incluidas las modificaciones aquí previstas y sometida al voto de la Junta General de Accionistas de la Sociedad para su aprobación:

- 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.

Todo lo anterior, según el criterio de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, permite a Azkoyen disponer de una Política de Remuneraciones adecuada para los próximos años, alineada con los intereses de los accionistas y que promueva la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Madrid, a 30 de abril de 2026.

* * *

Anexo



**Política de remuneraciones de los
consejeros de Azkoyen, S.A. periodo
junio ~~2025-2028~~ 2026-2028**

Índice

1. Introducción y antecedentes. Proceso de toma de decisiones respecto a la Política
2. Vigencia
3. Principios generales de la Política de Remuneraciones
4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales
5. Remuneración de consejeros ejecutivos y condiciones principales de sus contratos
6. Actualización de las remuneraciones
7. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos
8. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad
9. Consideración de las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad
10. Excepciones temporales a la Política

1. Introducción y antecedentes. Proceso de toma de decisiones respecto a la Política

El 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”) establece, entre otros aspectos, que las sociedades cotizadas deberán contar con una política de remuneraciones de consejeros.

En concreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del citado texto legal, dicha política de remuneraciones debe ajustarse al sistema de remuneraciones estatutariamente previsto y aprobarse por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres años. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta determinar que la nueva política sea de aplicación desde la misma fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Igualmente, el referido artículo señala que cualquier modificación de la política durante dicho plazo requiere la previa aprobación de la Junta General conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 529 quince de la LSC, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de consejeros.

La Junta General de Accionistas de Azkoyen, S.A. (“Azkoyen” o la “Sociedad”) celebrada el 24 de junio de 2022 aprobó la política de remuneraciones del Consejo ~~actualmente aplicable~~ con una vigencia desde ~~la fecha de~~ su aprobación (junio de 2022) y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025). De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC y toda vez que en ~~este~~ ejercicio 2025 se ~~cumple~~cumplía el periodo de vigencia máximo de tres años previsto por ésta, en abril de 2025 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ~~ha propuesto~~propuso al Consejo de Administración someter a la Junta la ~~presente~~ nueva política de remuneraciones de los consejeros aplicable desde la misma fecha de su aprobación por la Junta y durante los tres ejercicios siguientes 2026, 2027 y 2028 (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”).

Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ~~ha realizado~~realizó las siguientes actuaciones:

- ~~tomar~~tomó en consideración las recomendaciones de buen gobierno corporativo;
- ~~analizar~~analizó los estándares retributivos comparables de mercado;
- ~~emitir~~emitió la correspondiente propuesta al Consejo de Administración y ~~formular~~formuló el informe justificativo preceptivo.

El Consejo, a la luz de la propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ~~ha acordado~~acordó en su reunión de 25 de abril de 2025 proponer a la Junta General de Accionistas ~~a celebrarse en~~celebrada el 30 de mayo de 2025 la aprobación de la ~~presente~~ Política.

La Política es continuista con la anterior (considerando la última modificación a la misma aprobada por la Junta de 2024), ~~proponiéndose~~ introduciendo en su nueva versión aprobada por la Junta General de 2025, fundamentalmente, las siguientes adaptaciones:

- (i) 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. De esta forma dicha remuneración pasa de 220.952€ a 232.000€.

No obstante, el Sr. Presidente percibe este incremento de remuneración desde enero de 2025 con base a la cláusula de actualización de retribuciones que contiene la política anterior actualmente vigente.

- (ii) 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 en la Introducción, 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€.

- (iii) ~~Establecer que~~ Establecimiento de 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~~ la aprobación de la Política). Esto se debe a que ~~se prevé~~ está previsto adelantar la celebración de las Juntas de la Sociedad de junio a mayo.

Y todo lo anterior manteniendo el importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales actualmente vigente (700.000€).

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración de Azkoyen, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado someter a la Junta General la modificación de la citada Política. Dicha propuesta de modificación se acompaña del informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en caso de ser aprobada por la Junta General, la Política resultará aplicable desde la fecha de su aprobación por la Junta y hasta el 31 de diciembre de 2028.

En el presente documento se detalla el contenido de la Política modificada, que se acompaña del informe específico ~~emitido por~~ de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del que debe acompañarse, habiéndose puesto ambos documentos a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General.

En cuanto a las medidas para evitar o gestionar potenciales conflictos de intereses, éstas se prevén en los artículos 34 y 35 del Reglamento del Consejo de Administración, en virtud de los cuales los consejeros están obligados a: (i) abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto, (ii) deben desempeñar sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio o juicio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros, y (iii) deben adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad, con la ayuda de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, supervisará la aplicación y el cumplimiento de la Política de Remuneraciones. Asimismo, revisará periódicamente dicha Política y su adecuación a los principios generales que la configuran y las circunstancias de la Sociedad en cada momento y propondrá, en su caso, las correspondientes modificaciones o adaptaciones que procedan.

Adicionalmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 septdecies de la LSC, corresponde al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario, de la Política de Remuneraciones y dentro de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta. Asimismo, en virtud del artículo 529 octodecies LSC, corresponde también al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas, dentro del marco establecido en los estatutos y la Política y de conformidad con lo previsto en su contrato, así como la aprobación del mismo.

2. Vigencia

La Política de Remuneraciones, ~~en~~ tras la modificación que, en su caso de su aprobación por, apruebe la Junta General de Accionistas de la Sociedad, ~~en 2026,~~ tendrá una vigencia desde la fecha de su aprobación y durante los ~~tres~~ ejercicios ~~siguientes (2026, 2027 y 2028),~~ salvo que la Junta acuerde ~~su~~ cualquier otra modificación durante dicho periodo.

3. Principios generales de la Política de Remuneraciones

La determinación de la presente Política de Remuneraciones se ha realizado considerando las previsiones contenidas en la LSC, los Estatutos Sociales de la Sociedad, su Reglamento del Consejo de Administración, así como las recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y los estudios y trabajos realizados por el propio Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, se han tenido en cuenta las características propias de la Sociedad, la tipología de sus consejeros (mayoritariamente consejeros externos), así como la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

El sistema retributivo contenido en la presente Política diferencia a los consejeros no ejecutivos de los que sí desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de Azkoyen tiene como base los siguientes principios:

- Transparencia y sencillez, garantizando que la información sobre la remuneración de los consejeros se exponga de forma clara, completa y transparente, siguiendo con las recomendaciones de buen gobierno corporativo.
- Proporcionalidad y prudencia, estableciendo una política de remuneraciones adecuada a la importancia de la Sociedad y su situación económica, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.
- Alineación con los estándares del mercado de empresas comparables.
- Atracción y retención del talento de los consejeros con el perfil deseado.
- Mantenimiento de la independencia de los consejeros, evitando así potenciales conflictos de intereses.
- Retribución adecuada a la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de las funciones de cada miembro del Consejo de Administración.

4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con el artículo 17º B de los Estatutos Sociales y el artículo 38 del Reglamento del Consejo de Administración de Azkoyen, la remuneración de los consejeros en su condición de tales, es decir, por el ejercicio de funciones de supervisión y toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones, podrá contemplar los siguientes conceptos retributivos:

- Asignación fija anual.
- Dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y sus Comisiones.

Y, en caso de que la Junta General de Accionistas así lo acordase:

- Retribución mediante participación en beneficios; y
- Sistemas de remuneración relacionados con las acciones de la Sociedad.

Asimismo, los Estatutos también prevén que la Sociedad tenga contratado para sus consejeros un seguro de responsabilidad civil en condiciones usuales de mercado y de forma proporcionada a las circunstancias de la misma.

De acuerdo con lo señalado, el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales es continuista con la política de remuneraciones anterior y, en consecuencia, contempla los siguientes conceptos retributivos, que son igualmente conformes con lo previsto en los Estatutos Sociales de Azkoyen:

- Asignación fija anual en efectivo por desempeño del cargo de consejero, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de los Presidentes de las Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría, Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 distintos asuntos del Consejo y sus Comisiones.
- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y sus Comisiones, así como a las reuniones del *Supervisory Board* (Consejo de Vigilancia) de la filial alemana Primion Technology GmbH, que tiene por objeto compensar a los consejeros que forman parte de ellos por el tiempo destinado a la asistencia y desplazamiento a dichas sesiones.
- Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas: en caso de que así lo apruebe la Junta y se cumplan los requisitos previstos estatutaria y legalmente, los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución mediante participación en beneficios de carácter extraordinario cuando el Consejo de Administración, previo informe favorable 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, en cuyo caso, el propio Consejo determinará los consejeros que deban percibir esta retribución en función de su involucración en la operación de que se trate.

El importe máximo anual que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales es de 700.000€. Dicho límite, que permanecerá vigente en tanto la Junta no acuerde su modificación, tiene, en todo caso, el carácter de máximo. Los periodos anuales sobre los que se computará dicha remuneración serán del 1 de junio al 30 de mayo del año siguiente.

De acuerdo con los artículos 217.3 y 529 [septedeciesseptdecies](#) de la LSC la determinación individual de esta remuneración para cada consejero, dentro del límite indicado, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, los cargos que desempeñe, su pertenencia a Comisiones del Consejo, su dedicación efectiva (asistencias, etc.), el tipo de consejero de que se trate y demás circunstancias que, en su caso, se prevean en el Reglamento del Consejo de Administración, 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.

La retribución fija anual de los consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas, en función del cargo ostentado en cada caso, es la siguiente:

- Presidente de cualquiera de las Comisiones: 50.813€ (importe que estará vigente desde el 1 de junio del 2025)
- Resto de consejeros vocales del Consejo o de sus Comisiones: 42.610€ (importe que estará vigente desde el 1 de junio del 2025)
- Plus adicional del Consejero independiente coordinador: 4.120€/año (importe que estará vigente desde el 1 de junio del 2025)

De acuerdo con la libertad que la LSC establece al Consejo para fijar la remuneración individual de cada consejero, dentro del límite máximo señalado, en el supuesto de que se designe a un consejero no ejecutivo con unas funciones y responsabilidades diferentes, se podrá prever un importe de remuneración distinto, para cuya determinación se tendrán en cuenta dichas funciones y se atenderá a perfiles comparables.

Adicionalmente, los consejeros perciben dietas por asistencia a sesiones del Consejo o Comisiones a razón de 1.200€ por cada reunión, con un máximo de 11 Consejos anuales remunerados, 11 reuniones anuales remuneradas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y otras 11 de la Comisión de Auditoría y 6 reuniones anuales de la Comisión de Sostenibilidad (importes que están vigentes desde el segundo semestre del 2023).

Asimismo, los consejeros que formen parte del *Supervisory Board* de la filial Primion Technology GmbH perciben dietas por asistencia a sus reuniones por importe de 1.200€ por cada reunión (importe que está vigente desde el segundo semestre del 2023), con un máximo de 11 reuniones anuales remuneradas.

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

Las retribuciones anteriormente señaladas podrán ser objeto de actualización por parte del Consejo de Administración, de lo que se informará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, siempre que la retribución total por el ejercicio de las funciones previstas en este apartado no sobrepase el límite máximo anual previsto.

La retribución contemplada en este apartado no será aplicable a los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas, cuya remuneración se rige por lo previsto en el apartado 5 siguiente.

5. Remuneración de consejeros ejecutivos y condiciones principales de sus contratos

En la fecha de entrada en vigor de la presente Política únicamente existe un consejero ejecutivo, el Presidente.

El artículo 17º, apartado C, de los Estatutos Sociales establece que los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución que consiste en:

- Una remuneración fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una remuneración variable, ~~ligada~~ de carácter anual o a largo plazo, ligada al incremento de valor de la sociedad o al cumplimiento de objetivos e indicadores de rendimiento personal en la Sociedad.
- Una retribución en especie.
- Una remuneración extraordinaria en caso de ejecución de operaciones corporativas.
- Retribución por pacto de no competencia e indemnización por terminación anticipada por voluntad de la Sociedad.

La remuneración del Presidente Ejecutivo se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual: ~~232.000~~ 243.600 euros por el desempeño de sus funciones ejecutivas en Azkoyen.

= Retribución variable:

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el 6 de mayo de 2026 un sistema de retribución a largo plazo (el "Plan") que tiene por objeto incentivar al Presidente Ejecutivo con el objetivo de creación de valor a largo plazo a favor de los accionistas.

El Plan se basa en la concesión al Presidente Ejecutivo del derecho a recibir un determinado número de acciones de la Sociedad, o un determinado importe en metálico, vinculado al mantenimiento de su cargo de consejero ejecutivo en Azkoyen y a la creación de valor de la Compañía.

De esta forma, el Plan otorga al Presidente Ejecutivo el derecho a participar en el incremento del valor de cotización de las acciones de la Compañía desde la fecha de su nombramiento como Presidente Ejecutivo y hasta el 31 de diciembre de 2029, sujeto a la obtención por los accionistas de una rentabilidad mínima, medida en términos de Total Shareholder Return ("TSR"), equivalente al 8%.

El número máximo de acciones a entregar, en su caso, en ejecución del Plan al Presidente Ejecutivo podría alcanzar un número máximo de 427.875 acciones, que representan un 1,75% del capital social.

En caso de que se produzca el cese del Presidente Ejecutivo bajo determinados supuestos especiales, o se produzca un cambio de control en Azkoyen, en los términos previstos en la normativa mercantil, el Presidente Ejecutivo mantendrá su derecho sobre el incentivo generado atendiendo a la revalorización producida hasta la fecha en que concurran dichas circunstancias.

En cualquier caso, el Consejo de Administración de Azkoyen tendrá la potestad de tomar, en cada caso y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las decisiones oportunas para la correcta gestión y administración del Plan.

- Remuneración extraordinaria por operaciones corporativas: el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir una retribución fija y/o variable (en función del enterprise value obtenido en la operación) de carácter extraordinario 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. El importe y forma de dicha remuneración será aprobado por la Junta General.

De igual modo que los consejeros no ejecutivos, el seguro de responsabilidad civil suscrito por la Sociedad cubrirá a la persona del Presidente Ejecutivo.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 octodecies, en relación con el artículo 249 LSC, la Sociedad y el Presidente Ejecutivo deben suscribir un contrato mercantil que regule en mayor detalle la remuneración indicada anteriormente. A continuación se indican las principales cláusulas, adicionales a lo anterior, de dicho contrato (el “**Contrato**”) que fue suscrito el 15 de mayo del 2024:

- Duración del Contrato, preaviso e indemnización: duración indefinida sin preaviso ni indemnización por terminación.
- Exclusividad: con carácter adicional a la prestación de servicios como Presidente Ejecutivo de Azkoyen, éste también podrá desempeñar servicios u ocupar cargos en las sociedades que componen el Grupo Berkelium, que es accionista significativo de Azkoyen. Al margen lo anterior, el Presidente Ejecutivo no podrá desarrollar actividad profesional alguna distinta, aun cuando dicha actividad no suponga competencia alguna con la Sociedad o su Grupo.
- En su calidad de consejero, tiene una obligación de no competencia de acuerdo con lo previsto en la LSC.
- Confidencialidad: se prevé un estricto deber de confidencialidad tanto durante la prestación de sus servicios como con posterioridad a su extinción.

6. Actualización de las remuneraciones

Las cuantías de remuneración previstas en la presente Política podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si así se estimase oportuno en función de la situación económico-financiera de la Sociedad, la evolución del mercado y de las empresas comparables, la evolución de la contribución del puesto y la persona y las circunstancias particulares que pudieran darse en cada momento. Dichas variaciones se harán constar en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se somete con carácter anual a votación de la Junta General de Accionistas.

En el caso de la retribución de los consejeros en su condición de tales, dicha actualización deberá respetar el límite máximo indicado en el apartado 4 anterior y los principios señalados en el apartado 3.

7. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos

Para determinar la retribución de, en su caso, nuevos consejeros ejecutivos que puedan ser designados como tales durante la vigencia de la presente Política, se atenderá a la experiencia profesional del mismo, su nivel de retribución en el momento de su nombramiento, las funciones y responsabilidades que vaya a asumir, la retribución comparable en el mercado y cualquier otra circunstancia que pudiera ser relevante. Para ello, el Consejo de Administración, atendiendo al interés social de garantizar la viabilidad y continuidad en la gestión de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a la presente Política hasta la celebración de la primera Junta General en la que ésta deberá adaptarse en aquello que fuera necesario.

Adicionalmente, el Consejo podrá acordar, con la finalidad de facilitar la contratación de candidatos externos, el otorgamiento de incentivos para compensar la pérdida de retribución variable o derechos contractuales por la terminación de la relación anterior, siempre que las circunstancias lo aconsejasen y previa valoración de las mismas, teniendo en cuenta la oportunidad y conveniencia del nombramiento, el importe del incentivo, los objetivos a los que estuviese supeditado y la probabilidad de su consecución.

En el caso de promociones internas, el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá cancelar o mantener los incentivos vigentes.

Para el nombramiento de nuevos consejeros no ejecutivos, será de aplicación lo previsto en el apartado 4 anterior.

8. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

Las características de la Política de Remuneraciones que garantizan su coherencia con la estrategia empresarial, reducen la exposición a riesgos excesivos y contribuyen a la consecución de 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.
- La retribución es revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

= [Retribución variable a largo plazo vinculada a la creación de valor para los accionistas.](#)

9. Consideración de las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad

El esquema retributivo contenido en esta Política tiene en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad en la forma que se indica a continuación:

- Esquema retributivo: la retribución total de los trabajadores del Grupo Azkoyen se basa, fundamentalmente en la percepción de una retribución fija y/ o variable anual. La retribución fija de los empleados tiene un peso importante pudiendo ser en algunos casos, en función de la categoría de profesional, de la totalidad de la retribución.
- La fijación de los importes y componentes retributivos se basa principalmente en el país de ubicación, la responsabilidad, la experiencia y el nivel educativo de los empleados.
- Proporcionalidad y prudencia: los niveles de remuneración de los consejeros y de los trabajadores del Grupo Azkoyen se adecúan a la importancia de la Sociedad y su situación económica en cada momento, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.

- La Política de Remuneraciones, al igual que el esquema retributivo de los empleados de la Sociedad, persigue atraer y retener el talento de personas con el perfil deseado.

10. Excepciones temporales a la Política

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies, apartado 6 de la LSC, el Consejo de Administración podrá establecer excepciones temporales a la presente Política en los siguientes términos y condiciones:

- Se acordarán por el Consejo previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Las excepciones podrán ser totales o parciales y deberán ser por un determinado periodo de tiempo claramente identificado.
- Deberán justificarse en la necesidad de servir a los intereses a largo plazo, la 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.
- El Consejo podrá acordar la suspensión temporal, sustitución, extensión o modificación de los componentes de la presente Política retributiva de los consejeros.

En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se informará de las excepciones que en su caso se hayan aplicado, las remuneraciones que se hayan visto afectadas y la justificación de la excepción aplicada.

En Madrid, a ~~25~~6 de ~~abril~~mayo de ~~2025~~2026.