
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A62338827]

Denominación Social:

[**AUDAX RENOVABLES, S.A.**]

Domicilio social:

[ELECTRÓNICA 19, PLANTA 7, PUERTA C (BADALONA) BARCELONA]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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.

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad vigente se basa en los principios de autonomía privada y de transparencia y sigue las directrices establecidas en la política de retribuciones de los consejeros aprobada mediante acuerdo de la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 19 de junio de 2025 a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La política de remuneración de los consejeros de la Sociedad tiene por objeto retribuir adecuadamente la dedicación, cualificación y responsabilidad inherentes al cargo de consejero y, en su caso, al desempeño de funciones ejecutivas y de coordinación, sin comprometer su independencia, y se ajusta a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 18 de los estatutos sociales, en su redacción vigente aprobada por la junta general ordinaria de accionistas de 19 de junio de 2025, que establece lo siguiente:

"El cargo de consejero de la sociedad, en su condición de tal, será retribuido.

El sistema de remuneración de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, será el de dietas de asistencias para el que el consejo de administración, dentro de los límites establecidos por la junta general, deberá efectuar la determinación concreta de las mismas.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, deberá ser aprobado por la junta general. La política de remuneraciones de los Consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo y conforme a la normativa aplicable requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento previsto en la legislación aplicable.

El informe anual sobre la remuneración de los Consejeros, conteniendo la política de remuneración de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, la prevista para años futuros, el resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros, se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas. En el caso de que dicho informe anual fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la Sociedad solo podrá seguir aplicando la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la Junta hasta la siguiente junta general ordinaria.

Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución entre los distintos consejeros se establecerá por acuerdo de éstos que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

Adicionalmente, el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros, por ley o por delegación del consejo de administración, será remunerado mediante una cantidad dineraria fija.

Igualmente, los consejeros con funciones ejecutivas también podrán percibir una retribución variable, anual o plurianual, que estará vinculada al desempeño cualitativo y cuantitativo de sus funciones ejecutivas, que podrá ser hecha efectiva de forma dineraria y/o en especie, que será medido a través de los objetivos que acuerde el consejo de administración en función de los siguientes indicadores o parámetros de referencia: el EBITDA anual consolidado de la Sociedad; el ratio deuda financiera neta / EBITDA; y el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

Asimismo, los consejeros con funciones ejecutivas también podrán ser remunerados mediante la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas, o cantidades referenciadas al valor o aumento de valor de las acciones. La aplicación de esta modalidad de retribución requerirá el acuerdo de la junta general, expresando, en su caso, el número de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de los derechos de opción, el valor de las acciones que se tome como referencia, el plazo de duración de este sistema de retribución y cuantas condiciones estime oportunas.

A la remuneración de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas les será de aplicación el resto de normas imperativas previstas, particularmente, sin carácter limitativo, las relativas a la competencia de la junta general para fijar el importe y los conceptos de su remuneración y las relativas a la formalización del contrato regulador del desempeño de las funciones ejecutivas y su retribución."

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones únicamente en situaciones excepcionales en las que resulte necesario para servir a los intereses a largo plazo, la sostenibilidad o la viabilidad de la Sociedad, previo informe motivado de dicha Comisión, con el apoyo de un tercero externo si se estima necesario, informándose en todo caso de la excepción aprobada y de las circunstancias que la justifiquen en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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.

La política de remuneraciones de los consejeros diferencia entre aquellos consejeros con funciones ejecutivas y aquellos que sean considerados empleados clave del Grupo Audax y que sean a su vez consejeros dominicales, los cuales tienen derecho a percibir la remuneración fija establecida así como una retribución variable acorde con el plan de incentivos a largo plazo "Plan 2024 - 2026". Por otro lado, aquellos consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas o que no sean considerados empleados clave del Grupo Audax y que sean a su vez consejeros dominicales tendrán derecho a percibir únicamente la retribución fija establecida.

Dentro del límite aprobado por la Junta General de Accionistas, los consejeros de la Sociedad podrán percibir remuneración por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según corresponda, siguiendo los siguientes criterios:

- El consejero que haya asistido a la reunión (ya sea del Consejo o de las Comisiones) tendrá derecho a percibir remuneración por su asistencia y participación.
- La asistencia a las sesiones del Consejo y/o de las Comisiones no se retribuirá de forma diferenciada según si la asistencia sea presencial, por cualesquiera medios telemáticos o por escrito y sin sesión.
- Si el consejero confiere la representación, el derecho a percibir la remuneración que correspondería a dicho consejero no se devengará a favor del consejero representado ni del consejero representante.

En la determinación de la remuneración de cada consejero, el Consejo de Administración podrá acordar que solamente los consejeros independientes perciban las referidas dietas de asistencia.

Asimismo, el consejero que desempeñe funciones de coordinación tendrá derecho a percibir, por su asistencia a sesiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una remuneración total mínima de 90.000 euros al año.

El cargo de consejero que tenga atribuidas funciones ejecutivas, por ley o por delegación del órgano de administración así como aquellos empleados clave del Grupo Audax y que sean a su vez consejeros dominicales (los "Beneficiarios"), percibirán una retribución dineraria fija y serán beneficiarios de los planes de incentivos de la Sociedad. En fecha 18 de junio de 2024 se aprobó por la Junta General de la Sociedad el "Plan 2024-2026" que tiene por objetivo incentivar, motivar y retener al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico del Grupo Audax a medio y largo plazo, lo que permitirá alinear los intereses de los Beneficiarios con los de los accionistas, ofreciéndoles una remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la situación organizativa y estratégica del Grupo Audax.

En este sentido, a los consejeros ejecutivos, como beneficiarios, se les concederá un determinado número de unidades que servirán como referencia para determinar el número final de Acciones a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Audax y se reúnan los requisitos previstos para ello en el Reglamento.

El Grado de Consecución del incentivo y, por tanto, el número de Acciones a entregar a los Beneficiarios en relación con el Plan dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establezca, en cuanto al porcentaje de las Unidades concedidas vinculadas a su cumplimiento. El Incentivo quedará vinculado al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad vinculados a las siguientes métricas:

- (i) EBITDA del Grupo Audax del ejercicio 2026.
- (ii) Deuda financiera neta del Grupo Audax a 31 de diciembre de 2026.
- (iii) ESG (Environment, Social and Governance)

Por último, el Plan 2024-2026 establece una cláusula "clawback", por la que la Sociedad podrá exigir la devolución de las Acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del Plan 2024-2026, su equivalente en metálico, o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir, si, durante los dos años siguientes a la Fecha de Liquidación, se pone de manifiesto que la citada liquidación se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

Adicionalmente, como consecuencia de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2025, se han introducido determinadas modificaciones en el régimen retributivo aplicable a los consejeros que complementan la estructura anterior y que refuerzan el equilibrio entre los componentes fijos y variables, así como la alineación de los incentivos con los objetivos, valores y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la Junta General ha aprobado la política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2025 a 2028, en la que se incorpora de forma explícita la posibilidad de que los consejeros con funciones ejecutivas perciban, además de la retribución fija, una retribución variable anual vinculada al desempeño cualitativo y cuantitativo de sus funciones. Esta retribución variable anual podrá ascender hasta un máximo del 50 % de la retribución fija y estará ligada a criterios predeterminados y medibles que incluyen el EBITDA consolidado, el ratio deuda financiera neta/EBITDA y el cumplimiento de los procedimientos internos y políticas de gestión de riesgos del Grupo Audax. Su devengo se condiciona al cierre del ejercicio y a la verificación del cumplimiento de los objetivos fijados, debiendo también considerarse las salvedades que, en su caso, puedan derivarse del informe del auditor externo. Esta retribución variable anual también incluye mecanismos de recuperación que permiten exigir la devolución total o parcial de cantidades ya abonadas si posteriormente se demuestra que se devengaron sobre la base de información errónea o inexacta.

Las novedades introducidas se integran con el funcionamiento del Plan 2024-2026 ya vigente, de modo que la estructura retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos combina un componente fijo significativo, una parte variable anual estrictamente condicionada al cumplimiento de objetivos y un componente plurianual orientado a los resultados estratégicos del Grupo Audax, todos ellos sujetos a mecanismos de verificación, diferimiento y recuperación destinados a limitar la asunción de riesgos excesivos y a garantizar la adecuada alineación con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Se señalan a continuación los componentes fijos de la remuneración de los consejeros en el ejercicio de sus funciones como tales que se prevé devengarán en el ejercicio 2026:

- a) La retribución de los consejeros se determinará sobre la base de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y ascenderá al importe de 4.500 euros por sesión con un límite por consejero de 49.500 euros al año.
- b) Aquellos consejeros que a su vez sean miembros de la Comisión de Auditoría y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad percibirán una retribución que ascenderá a un importe de 3.000 euros por sesión, con un límite por consejero de 33.000 euros al año para el caso de la Comisión de Auditoría, y un límite por consejero de 15.000 euros al año para el caso de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El consejero que desempeñe funciones de coordinación (actualmente, D. Ramiro Martínez-Pardo del Valle) tendrá derecho a percibir, por su asistencia a sesiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una remuneración total mínima de 90.000 euros 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.

El importe máximo de la remuneración fija anual a satisfacer al conjunto de consejeros con funciones ejecutivas que el Consejo de Administración propuso a la Junta General de Accionistas y ésta aprobó asciende a la cantidad de 800.000 euros para el ejercicio social que se cerrará el 31 de diciembre de 2026, conforme a lo establecido en la política de retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 19 de junio de 2025.

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.

N/A

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.

1. Retribución variable a corto plazo

La política de retribuciones aprobada por la Junta General el 19 de junio de 2025 incorpora como novedad la posibilidad de que los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas perciban una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% de la retribución fija anual.

La retribución variable estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado. A este respecto, los objetivos que servirán de base a la retribución variable de los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, estarán reflejados en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros y tendrán relación con indicadores o parámetros vinculados a la generación de valor para el accionista, tales como el EBITDA anual consolidado de la Sociedad; el ratio deuda financiera neta / EBITDA; y el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

En cada Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros la Sociedad informará del detalle de la ejecución de esta Política en relación con este concepto retributivo variable, sobre la base de los objetivos concretos establecidos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento. En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad.

El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración.

La retribución variable ya satisfecha a los consejeros contendrá cláusulas de reembolso (clawback) que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono.

No obstante lo anterior, a la fecha de formulación del presente informe, el Consejo de Administración no ha acordado la aplicación efectiva de la retribución variable anual para el ejercicio 2026, sin perjuicio de que pueda acordar su aplicación conforme a los términos previstos en la política de remuneraciones vigente.

2. Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos, así como aquellos empleados clave del Grupo Audax que sean consejeros dominicales (los "Beneficiarios"), participan en el Plan 2024-2026, cuyo objetivo es incentivar, motivar y retener al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico del Grupo Audax a medio y largo plazo, lo que permitirá alinear los intereses de los Beneficiarios con los de los accionistas, ofreciéndoles una remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la situación organizativa y estratégica del Grupo Audax.

El Plan 2024-2026 se articula a través de la concesión de un determinado número de unidades ("Unidades") que servirán como referencia para determinar el número final de Acciones a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Audax y se reúnan los requisitos previstos para ello en el reglamento del Plan 2024-2026 (el "Reglamento").

El Plan 2024-2026 tiene una duración de tres (3) años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2024, con efectos desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de Audax (18 de junio de 2024) ("Fecha de Inicio") hasta el 31 de diciembre de 2026 ("Fecha de Finalización"), sin perjuicio de la posterior liquidación efectiva del Plan.

El periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos a los que se vincula el Plan ("Periodo de Medición") es de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Tras la finalización del Periodo de Medición se determinará el incentivo correspondiente al Plan que tendrá derecho a percibir cada uno de los Beneficiarios en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados ("Grado de Consecución").

La liquidación del incentivo correspondiente al Plan se producirá durante los 60 días siguientes a la fecha de publicación por la Sociedad de la información económica-financiera del Grupo Audax del ejercicio 2026 ("Fecha de Liquidación"). Ello sin perjuicio de que el Consejo de Administración pueda determinar para los consejeros ejecutivos un plazo de liquidación superior para todo o parte del incentivo devengado.

El Grado de Consecución del incentivo y, por tanto, el número de Acciones a entregar a los Beneficiarios en relación con el Plan dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establezca, en cuanto al porcentaje de las Unidades concedidas vinculadas a su cumplimiento. El Incentivo quedará vinculado al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad vinculados a las siguientes métricas (en adelante, las "Métricas"):

(i) EBITDA del Grupo Audax del ejercicio 2026. (ii) Deuda financiera neta del Grupo Audax a 31 de diciembre de 2026. (iii) ESG (Environment, Social and Governance).

Los porcentajes de ponderación del Incentivo concedido a los Beneficiarios será del 45% para las Métricas (i) y (ii) y del 10% para la Métrica (iii). Para los objetivos de las Métricas se establecerá un Grado de Consecución asociado a cada objetivo que será 0 en caso de no alcanzar el 80% del objetivo, oscilando entre el 80%, si se alcanza el 80% del objetivo, y el 120%, si se alcanza o supera el 120% del objetivo. Entre el 80% y el 120% de cumplimiento de los objetivos, el Grado de Consecución se calculará por interpolación lineal.

El número total de Acciones que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los Beneficiarios en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos a los que se vincule su devengo, se fija en la cantidad de 2,74 millones, y 3,288 millones en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos. En caso de cumplimiento del 100% de los objetivos, el total de Acciones a entregar en ejecución del Plan al conjunto de los Beneficiarios no podrá superar el 0,62% del capital social de Audax en la fecha de aprobación del Plan, siendo el 0,75% en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

Los requisitos que han de cumplirse de forma cumulativa para que los Beneficiarios consoliden el derecho a percibir el incentivo correspondiente al Plan 2024-2026, son los siguientes:

(i) El Beneficiario debe prestar servicios en el Grupo Audax hasta la Fecha de Liquidación, sin perjuicio de lo previsto para los supuestos especiales de desvinculación o suspensión de la relación que se establezcan en el Reglamento y, en su caso, en las condiciones particulares establecidas en la carta de invitación, en el que también se determinará la fórmula de cálculo de las Unidades consolidadas en la fecha de la citada desvinculación o suspensión.

(ii) Cumplir los objetivos a los que se vincula el Plan 2024-2026 en los términos y condiciones descritas anteriormente que son desarrolladas por el Consejo de Administración.

En caso de cumplirse el 100% de los objetivos del Plan, el Consejero Ejecutivo de Audax tendría derecho a recibir, a la finalización del Plan, 300.000 Acciones, y 360.000 en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el Plan.

Dña. Ana Isabel López Porta tendría derecho a recibir en caso de cumplirse el 100% de los objetivos del Plan 135.000 Acciones, y 162.000 en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el Plan.

Por último, el Plan 2024-2026 establece una cláusula "clawback", por la que la Sociedad podrá exigir la devolución de las Acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del Plan 2024-2026, su equivalente en metálico, o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir, si, durante los dos años siguientes a la Fecha de Liquidación, se pone de manifiesto que la citada liquidación se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

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.

N/A

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.

N/A

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.

La duración de los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos con la Sociedad está vinculada a la vigencia de sus cargos. La Sociedad podrá cesar a los consejeros ejecutivos y resolver sus contratos por cualquier causa y en cualquier momento. El cese de los consejeros ejecutivos por parte de la Sociedad no les otorgará derecho a ninguna indemnización ni compensación. Por otra parte, los contratos no incluyen pactos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

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.

N/A

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.

N/A

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.

N/A

- 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.

Como se ha puesto de manifiesto en los puntos anteriores, con fecha 19 de junio de 2025, la Junta General de la Sociedad aprobó la política de retribuciones de los consejeros a propuesta del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para los ejercicios 2025 (fecha efecto 19 de junio de 2025), 2026, 2027 y 2028. En la misma fecha, la Junta General aprobó la modificación del artículo 18 de los estatutos sociales, confirmando expresamente el sistema de dietas de asistencia como forma de retribución de los consejeros en su condición de tales y regulando la retribución de los consejeros con funciones ejecutivas.

La política de retribuciones de los consejeros tiene la finalidad de: (i) ajustar la política de remuneraciones de la Sociedad al desempeño efectivo de los consejeros como miembros del Consejo de Administración y, en su caso, como miembros de las comisiones correspondientes, así como al desempeño de funciones ejecutivas por los consejeros; y (ii) permitir a los accionistas de la Sociedad votar la política de retribuciones de forma individual y separada del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, por considerarse que se trata de una buena práctica de gobierno corporativo y de transparencia.

El importe máximo de la remuneración anual (dietas de asistencia) a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, excluyendo a los consejeros ejecutivos, y por funciones de coordinación que el Consejo de Administración propuso a la Junta General de Accionistas y ésta aprobó asciende a la cantidad de 650.000 euros.

El importe máximo de la remuneración fija anual a satisfacer al conjunto de consejeros con funciones ejecutivas que el Consejo de Administración propuso a la Junta General de Accionistas y ésta aprobó asciende a las cantidades de: (i) 750.000 euros para el ejercicio social que se cerrará el 31 de diciembre de 2025; (ii) 800.000 euros para el ejercicio social que se cerrará el 31 de diciembre de 2026; (iii) 850.000 euros para el ejercicio social que se cerrará el 31 de diciembre de 2027; y (iv) 850.000 euros para el ejercicio social que se cerrará el 31 de diciembre de 2028.

Asimismo, paralelamente al Plan 2024-2026 aprobado por la Junta General de Accionistas de fecha 18 de junio de 2024, y como novedad con relación a la remuneración variable, la nueva política de remuneración introdujo un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% de la retribución fija anual vinculado a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado.

A este respecto, los objetivos que servirán de base a la retribución variable de los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, estarán reflejados en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros y tendrán relación con indicadores o parámetros vinculados a la generación de valor para el accionista, tales como el EBITDA anual consolidado de la Sociedad; el ratio deuda financiera neta / EBITDA; y el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

En relación con lo anterior, a día de hoy el consejo de administración no ha acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual propuestas de modificación o sustitución de la política de remuneraciones vigente que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso, ni se prevén otros cambios 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.

- 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.

<https://www.audaxrenovables.com/wp-content/uploads/2025/05/10.-Audax-Politica-de-Retribuciones-JG-2025.pdf>

- 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 97,9597% del capital social asistente a la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2025 votó a favor de aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2024, con el voto en contra del 2,0402% del capital social asistente y la abstención del 0,0001% restante.

Dado el amplio respaldo obtenido, la Sociedad considera que los accionistas apoyan la política retributiva aplicada durante el ejercicio 2024 y su ejecución. En consecuencia, no se han introducido modificaciones en la política de remuneraciones como consecuencia específica del resultado de esta votación consultiva, sin perjuicio de la aprobación de la nueva política de retribuciones para los ejercicios 2025-2028 en la misma Junta General, cuyas novedades se describen en el apartado A.2 del presente informe.

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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha supervisado y llevado control del efectivo cumplimiento de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

En tanto que los criterios de devengo de la remuneración de los consejeros por la asistencia de los mismos a las sesiones del Consejo de Administración están claramente definidos en la referida política de remuneraciones, la determinación de las retribuciones individuales devengadas por los consejeros ha sido fácil.

En lo relativo a la vertiente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos, la fecha de liquidación del Plan 2024-2026 se fija en el año 2026, por lo que no ha sido objeto de estudio hasta el momento.

Asimismo, durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 no se ha aplicado la retribución variable anual prevista en la política de remuneraciones aprobada el 19 de junio de 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.

N/A

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.

N/A

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.

Con la modificación del régimen estatutario de remuneración de los administradores aprobada por la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad de 29 abril de 2019, actualizada mediante la modificación del artículo 18 de los estatutos sociales aprobada por la Junta General de 19 de junio de 2025, se incluyó la posibilidad de que los consejeros perciban dietas por la asistencia no solo a las sesiones del Consejo de Administración sino también a las sesiones de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones cuando se celebren en días distintos, así como

por razón del desempeño de funciones ejecutivas o de coordinación, dentro del límite aprobado por la Junta General y de su distribución por el Consejo de Administración de acuerdo con los criterios establecidos en la Política de Retribuciones de los Consejeros de la Sociedad.

Este régimen de retribución minimiza los riesgos asociados a los sistemas de remuneración variable y permite atender a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, el sistema de dietas de asistencia y al desempeño de cargos ejecutivos y de coordinación incentiva la dedicación, cualificación y responsabilidad de los consejeros en el desempeño de sus funciones, ya que es una exigencia de primer orden su compromiso y disponibilidad. De este modo, la retribución reconoce y premia la asistencia y participación de los consejeros en las sesiones del Consejo de Administración y también a las sesiones de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente, con el Plan 2024-2026 relativo a la remuneración variable a largo plazo de los consejeros de la Sociedad aprobado en la Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2024, se fijan como objetivos a cumplir aquellos relativos a:

- (i) EBITDA del Grupo Audax del ejercicio 2026.
- (ii) Deuda financiera neta del Grupo Audax a 31 de diciembre de 2026.
- (iii) ESG (Environment, Social and Governance).

Asimismo, con los cambios relativos a la remuneración variable introducidos en la nueva política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 19 de junio de 2025, se fijan como objetivos a cumplir aquellos relativos al EBITDA anual consolidado de la Sociedad; el ratio deuda financiera neta / EBITDA; y el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

Tanto el Plan 2024-2026 como la retribución variable anual incluyen mecanismos de diferimiento del pago y cláusulas de recuperación (clawback) que contribuyen a limitar la asunción de riesgos excesivos.

Estas métricas favorecerán a los consejeros a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

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.

En cumplimiento de la política de retribución vigente, la remuneración devengada en el ejercicio por los consejeros refleja el número de sesiones del Consejo de Administración y también de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones a las que han asistido los consejeros (ya sea presencialmente o por cualesquiera medios telemáticos).

Asimismo, se ha cumplido con la remuneración mínima establecida en la política de remuneración vigente para el consejero que desempeña funciones de coordinación.

Dicha remuneración contribuye positivamente a los resultados a corto y largo plazo de la Sociedad porque incentiva la asistencia de los consejeros todas las sesiones del Consejo de Administración fomentando así su mayor dedicación al ejercicio de sus cargos.

Adicionalmente, la política de retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en su sesión de 19 de junio de 2025 contempla: (i) el mantenimiento del Plan 2024-2026, aprobado por la Junta General de 18 de junio de 2024, en el que se prevé una remuneración variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos y los empleados clave del Grupo Audax que sean consejeros dominicales; y (ii) como novedad, una retribución variable anual para los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, consistente en un sistema de prima o bonus anual de hasta el 50% de la retribución fija, vinculado a criterios de rendimientos predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado.

No obstante lo anterior, en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 no se ha devengado retribución variable alguna a favor de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

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	417.415.297	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.516.088	2,04
Votos a favor	408.898.609	97,96
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	600	0,00

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 remuneración percibida por los consejeros durante el ejercicio cerrado se ha determinado con base en su dedicación efectiva al cargo, consistiendo en dietas por la asistencia a las distintas sesiones celebradas y, en su caso, por el desempeño de funciones de coordinación, de conformidad con la política de remuneraciones vigente en cada momento del ejercicio, incluyendo la aprobada por la junta general de accionistas celebrada el 19 de junio de 2025.

El sistema de remuneración establecido pretende remunerar la aportación y dedicación efectiva a su cargo por parte de los consejeros, respetando la política de remuneraciones de la Sociedad y dimensionando el sistema de remuneración a la actividad y volumen de la misma.

Se ha procurado que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los componentes fijos devengados individualmente por los consejeros en su condición de tales y su variación respecto al año anterior constan en el apartado C.1.a)i) del presente informe.

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.

Se deja expresa constancia de que el consejero con funciones ejecutivas ha percibido remuneraciones por el desempeño de sus funciones de dirección en la Sociedad. En particular, ha devengado la cantidad de 250.000 euros el presidente ejecutivo D. Francisco José Elías Navarro, de conformidad con su contrato de prestación de servicios.

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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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:

La nueva política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 19 de junio de 2025 introdujo, para los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% de la retribución fija anual.

La retribución variable estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado.

A este respecto, los objetivos que servirán de base a la retribución variable de los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, estarán reflejados en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros y tendrán relación con indicadores o parámetros vinculados a la generación de valor para el accionista, tales como el EBITDA anual consolidado de la Sociedad; el ratio deuda financiera neta / EBITDA; y el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

En cada Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros la Sociedad informará del detalle de la ejecución de esta Política en relación con este concepto retributivo variable, sobre la base de los objetivos concretos establecidos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad.

El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración.

La retribución variable ya satisfecha a los consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono.

En el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 no se ha devengado retribución variable a corto plazo a favor del consejero con funciones ejecutivas.

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

Los consejeros ejecutivos así como aquellos empleados clave del Grupo Audax que sean consejeros dominicales (los "Beneficiarios") participan en el Plan 2024-2026 cuyo objetivo es incentivar, motivar y retener al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico del Grupo Audax a medio y largo plazo, lo que permitirá alinear los intereses de los consejeros con los de los accionistas, ofreciéndoles una

remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la situación organizativa y estratégica del Grupo Audax mediante la concesión de acciones vinculadas al cumplimiento de métricas relacionadas con (i) el EBITDA del Grupo Audax del ejercicio 2026, (ii) Deuda financiera neta del Grupo Audax a 31 de diciembre de 2026, y (iii) ESG (Environment, Social and Governance). Los porcentajes de ponderación del Incentivo concedido a los Beneficiarios será del 45% para las métricas (i) y (ii) y del 10% para la métrica (iii).

El Plan 2024-2026 se articula a través de la concesión de un determinado número de unidades ("Unidades") que servirán como referencia para determinar el número final de Acciones a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Audax y se reúnan los requisitos previstos para ello en el reglamento del Plan 2024-2026.

El Plan tiene una duración de tres (3) años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2024, con efectos desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de Audax (de 18 de junio de 2024) hasta el 31 de diciembre de 2026 ("Fecha de Finalización"), sin perjuicio de la posterior liquidación efectiva del Plan.

El periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos a los que se vincula el Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Tras la finalización del Periodo de Medición se determinará el incentivo correspondiente al Plan que tendrá derecho a percibir cada uno de los Beneficiarios en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

La liquidación del incentivo correspondiente al Plan se producirá durante los 60 días siguientes a la fecha de publicación por la Sociedad de la información económica-financiera del Grupo Audax del ejercicio 2026. Ello sin perjuicio de que el Consejo de Administración pueda determinar para los consejeros ejecutivos un plazo de liquidación superior para todo o parte del incentivo devengado.

Los requisitos que han de cumplirse de forma cumulativa para que los Beneficiarios consoliden el derecho a percibir el incentivo correspondiente al Plan 2024-2026, son los siguientes:

(i) El Beneficiario debe prestar servicios en el Grupo Audax hasta la Fecha de Liquidación, sin perjuicio de lo previsto para los supuestos especiales de desvinculación o suspensión de la relación que se establezcan en el Reglamento y en su caso, en las condiciones particulares establecidas en la carta de invitación, en el que también se determinará la fórmula de cálculo de las Unidades consolidadas en la fecha de la citada desvinculación o suspensión.

(ii) Cumplir los objetivos a los que se vincula el Plan 2024-2026 en los términos y condiciones descritas anteriormente que son desarrolladas por el Consejo de Administración.

El Plan 2024-2026 se encuentra en su periodo de medición según lo descrito en el presente apartado, por lo que no se ha devengado ningún importe a fecha de hoy.

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.

N/A

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.

N/A

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.

N/A

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.

N/A

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

N/A

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.

N/A

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

N/A

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.

N/A

B.16. Explique y detalle 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.

N/A

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	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
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE		90							90	90
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA		87						67	154	351
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES		87							87	78
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO				250					250	750
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS		45							45	40

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
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Plan							0,00				
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	Plan							0,00				
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	

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
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE								
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA								
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO								
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	Concepto	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Concepto	
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	Concepto	
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	Concepto	

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
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE										

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
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA										
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES										
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO										
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS										

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
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	Plan							0,00				

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
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Plan							0,00				
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	Plan							0,00				
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	Plan							0,00				

Observaciones												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	

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
Doña RAMIRO MARTÍNEZ- PARDO DEL VALLE								
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA								
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO								
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	Concepto	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Concepto	
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	Concepto	
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	Concepto	

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	
Doña RAMIRO MARTÍNEZ- PARDO DEL VALLE	90				90						90
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	154				154						154
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	87				87						87
Don FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	250				250						250
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	45				45						45
TOTAL	626				626						626

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 FRANCISCO JOSÉ ELÍAS NAVARRO	250	-66,67	750	200,00	250	11,11	225	21,62	185
Consejeros externos									
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	154	-56,13	351	13,96	308	17,56	262	359,65	57
Doña RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	90	0,00	90	0,00	90	0,00	90	0,00	90
Doña JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	87	11,54	78	4,00	75	0,00	75	-3,85	78
Doña MARÍA ROSA GONZÁLEZ SANS	45	12,50	40	11,11	36	0,00	36	33,33	27
Resultados consolidados de la sociedad									
	44.995	-49,42	88.950	97,56	45.024	258,07	12.574	675,69	1.621
Remuneración media de los empleados									
	37.877	13,50	33.373	13,44	29.419	3,79	28.344	3,62	27.355

Observaciones

En los conceptos "Ejercicio 2024", "Ejercicio 2023" y "Ejercicio 2022" de Doña Ana Isabel López Porta se incluye, para cada ejercicio, la cantidad devengada en virtud de su contrato de trabajo. Este concepto no fue computado en la tabla del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2021. Para el ejercicio 2025 se ha incluido únicamente la cantidad devengada hasta el mes de marzo, dado que con efectos de dicha fecha se formalizó un acuerdo de suspensión del citado contrato de trabajo.

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.

[N/A]

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

[25/02/2026]

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

[] Si
[✓] No