INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE AUDAX RENOVABLES, S.A. AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN LÍNEA CON LO DISPUESTO EN EL ART. 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS

1. Introducción

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Audax Renovables, S.A. (la "**Sociedad**") formula el presente informe en línea 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 (la "**LSC**"), que establece que la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros a aprobar por la Junta General de Accionistas (la "**Política**") que se eleve al Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "**Informe**"), documentos ambos que se pondrán a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad (www.audaxrenovables.com) desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

El referido artículo establece asimismo que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Está previsto que el Consejo de Administración someta una modificación de la Política a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad en los términos que figuran en el documento que se adjunta como **Anexo I**, motivo por el cual se hace necesario formular el presente Informe. Asimismo, y en línea con el artículo 541 de la LSC, a propuesta del Consejo de Administración se someterá a la Junta General de Accionistas, con carácter consultivo, y como punto separado del orden del día, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, el cual contendrá información sobre la Política aplicable al ejercicio en curso, así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones vigente durante el ejercicio anterior cerrado y el detalle de las remuneraciones devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

2. Justificación del Informe

En consideración de lo anterior, este Informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad con la finalidad de justificar la modificación de la Política que se propone, la cual tiene por objetivo 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. Asimismo, el sometimiento de la aprobación de esta Política a la Junta General de Accionistas permitirá a los accionistas de la Sociedad votar la Política de forma individual y separada del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

3. Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones que se propone a la Junta General de Accionistas

El artículo 529 *septdecies* de la LSC establece que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente e incluirá necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

Asimismo, el artículo 529 *octodecies* de la LSC establece que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas se ajustará a los contratos aprobados conforme a lo establecido en el artículo 249 de la LSC y a la política de remuneraciones de los consejeros, que establecerá cuando menos la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en relación con la Política de la Sociedad que se ha elaborado y que se adjunta como **Anexo I** al presente, ha concluido lo indicado en el presente Informe en base a los siguientes fundamentos:

(i) La Política es conforme a la normativa aplicable y cumple expresamente con los requisitos indicados en el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

(ii) La Política se ajusta a las necesidades y, especialmente, a la situación económica actual de la Sociedad. Asimismo, se ajusta a los criterios y política que viene aplicándose en el "Grupo Audax".

(iii) Se ha revisado que la Política se adecúa a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado cuarto del artículo 217 de la LSC que dispone lo siguiente:

"*La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar 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 deberá estar 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."

4. Retribución de los consejeros

El sistema de remuneración y los conceptos retributivos a percibir por los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, será el de dietas de asistencia para las que el Consejo de Administración, dentro de los límites establecidos por la Junta General de Accionistas, deberá efectuar la determinación concreta de las mismas. Asimismo, se remunerarán las funciones de coordinación del consejero coordinador.

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 de Accionistas y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas 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 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.

Adicionalmente, 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.

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. En consecuencia, si la remuneración que le correspondiera percibir al consejero con funciones de coordinación por su asistencia a sesiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fuera inferior a dicha cantidad, se le complementará su remuneración hasta alcanzar dicho mínimo con la cantidad adicional necesaria que determine el Consejo de Administración dentro del máximo fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de la

actividad de los consejeros en su condición de tales. El consejero que desempeñe funciones de coordinación percibirá su remuneración en 12 mensualidades.

Adicionalmente, los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas recibirán una retribución dineraria fija anual y serán beneficiarios de planes de incentivos a largo plazo que apruebe la Sociedad.

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. Esta retribución variable estará sometida a cláusulas de diferimiento, así como a cláusulas de reembolso que permitan su recuperación, total o parcial, tras su abono.

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

Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 ocodecies.1 de la LSC, se recogen en la Política las condiciones principales de los contratos de los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas.

Asimismo, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

5. Vigencia de la Política

Salvo que fuera de aplicación lo dispuesto en el apartado séptimo del artículo 529 *novodecies* de la LSC, la Política entrará en vigor con efectos desde la fecha misma de su aprobación por la Junta General de Accionistas y será de aplicación al resto del ejercicio 2025 y a los ejercicios, 2026, 2027 y 2028.

6. Conclusión

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política resulta acorde con la normativa, las recomendaciones y sigue los criterios de buen gobierno y transparencia. En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite el presente Informe para que, junto a la propuesta de la Política, de ser aprobada, se presenten a la próxima Junta General de Accionistas.

En Badalona (Barcelona), a 13 de mayo de 2025

Anexo I

POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS DE AUDAX RENOVABLES, S.A.

El Consejo de Administración de Audax Renovables, S.A. (la "**Sociedad**" o "**Audax**"), en desarrollo de lo dispuesto por 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**"), ha aprobado la siguiente política de remuneraciones de consejeros (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**"), que se ajusta al régimen de remuneración de los consejeros establecido en el artículo 18º de los estatutos sociales de la Sociedad.

1. Finalidad y principios de la Política de Retribuciones de los consejeros

La Sociedad se rige principalmente por la LSC, así como por sus estatutos sociales, el Reglamento del Junta General de Accionistas, el Reglamento del Consejo de Administración y otra normativa aprobada por los órganos internos de la Sociedad.

La LSC establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros. Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de Audax, a propuesta, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprueba la presente Política de Remuneraciones, que será sometida a votación por parte de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros, en su condición de tales, así como por razón del desempeño de funciones ejecutivas, será acorde con la Política de Remuneraciones.

Adicionalmente, la política de remuneraciones del Consejo de Administración deberá ser conforme con el sistema de remuneración previsto estatutariamente y con el importe máximo de la remuneración anual aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

1.1. Principios y fundamentos de la retribución de los consejeros en su condición de tales

Los principios y fundamentos de la retribución que corresponde a los consejeros por el desempeño de su actividad como tales, dentro del marco legal y estatutario, se basan en los siguientes parámetros:

- Que la retribución sea incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad y que no constituya un obstáculo para su independencia.

- Que la retribución no contemple una parte variable y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.

- Dado que la dedicación y disponibilidad de los consejeros es una exigencia de primer

orden, que la retribución reconozca su asistencia y participación en las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones.

- Que el importe global de la retribución que corresponda percibir a consejeros, en su condición de tales, no exceda el límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas.

- Que el Consejo de Administración, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, y de manera coherente con la Política, determine la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero.

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales

2.1. Estructura de la retribución de los consejeros en su condición de tales

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. En consecuencia, si la remuneración que le correspondiera percibir al consejero con funciones de coordinación por su asistencia a sesiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fuera inferior a dicha cantidad, se le complementará su remuneración hasta alcanzar dicho mínimo con la cantidad adicional necesaria que determine el Consejo de Administración dentro del máximo fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de la actividad de los consejeros en su condición de tales. El consejero que desempeñe funciones de coordinación percibirá su remuneración en 12 mensualidades.

2.2. Importe máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales

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 propone a la Junta General de Accionistas asciende a la cantidad de 650.000 euros.

2.3. Independencia de otras remuneraciones

Las remuneraciones que perciban los consejeros en su condición de tales serán independientes y compatibles con la remuneración que puedan percibir en el marco de un contrato de trabajo suscrito con la Sociedad o por razón de la prestación de otros servicios a la Sociedad.

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

3.1. Estructura de la retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

El cargo de consejero que tenga atribuidas funciones ejecutivas, por ley o por delegación del órgano de administración, percibirá una retribución dineraria fija y será beneficiario de los planes de incentivos a largo plazo que apruebe la Sociedad, tal y como se describe en el apartado siguiente.

3.2. Remuneración fija

El importe máximo de la remuneración fija anual a satisfacer al conjunto de consejeros con funciones ejecutivas que el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas 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.

3.3. Remuneración variable

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.

3.4. Remuneración variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos participan en el Plan 2024-2026, el cual se sometió a aprobación de la Junta General celebrada el pasado 18 de junio de 2024 y cuyas condiciones se adjuntan como **Anexo 1**, dejando expresa constancia de la facultad del Consejo de Administración de desarrollar dichas condiciones en el Reglamento del Plan 2024-2026 (tal y como dicho término se define en el referido Anexo 1).

3.5. Independencia de otras remuneraciones

Las remuneraciones que los consejeros con funciones ejecutivas reciban de la Sociedad serán independientes y compatibles con: (i) la remuneración que perciban por razón de la prestación de otros servicios a la Sociedad; y (ii) cualquier remuneración que los mismos puedan recibir de otras sociedades del grupo por los servicios que presten y las funciones que desarrollen en las mismas.

Asimismo, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

3.6. Contrato

De conformidad con lo previsto en el artículo 249.4 de la LSC, la totalidad de los conceptos retributivos que compongan la remuneración de un consejero por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato que deberá ser firmado por la Sociedad con dicho consejero, y que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración, con la abstención del consejero afectado y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros. El consejero no

podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstas en ese contrato.

En los términos legales referidos se procederá respecto de cada consejero con funciones delegadas o ejecutivas.

En particular, además de los conceptos retributivos aplicables a los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas previstos en la presente Política, en los contratos de los consejeros se incluirán, entre otras, las siguientes condiciones básicas:

(i) Duración: los contratos de los consejeros con funciones delegadas o ejecutivas tendrán una duración vinculada a la vigencia de sus cargos.

(ii) Normativa aplicable: será la aplicable a los contratos de los consejeros con funciones delegadas o ejecutivas prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

(iii) Condiciones de terminación de los contratos: La Sociedad podrá cesar a los consejeros con funciones delegadas o ejecutivas y resolver los 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.

4. Principio de transparencia

El Consejo de Administración aprobará, anualmente, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros. Este Informe se someterá a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la Junta General de Accionistas y será publicado en la página web de la Sociedad con motivo de la convocatoria de dicha Junta.

5. Contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

La Política de Remuneraciones de los Consejeros contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

6. Excepciones temporales

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la opinión de un tercero externo,

si lo considera necesario, emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas objeto de su propuesta de excepción temporal. En todo caso, la Sociedad informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la excepción temporal aprobada y la situación excepcional que la justifique.

7. Entrada en vigor de la Política

Salvo que fuera de aplicación lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 529 *novodecies* de la LSC, la Política entrará en vigor con efectos desde la fecha misma de su aprobación por la Junta General de Accionistas y será de aplicación al resto del ejercicio 2025 y a los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas en línea con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, a propuesta del consejo de administración.

Anexo 1

Plan 2024-2026

(1) Objetivo del Plan 2024-2026

El Plan 2024-2026 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 (tal y como se define a continuación) 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 consiste en que los Beneficiarios puedan percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad ("**Acciones**"), sujeto al cumplimiento de determinados requisitos.

(2) Instrumento

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**").

(3) Duración

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 a la que se somete para su aprobación el presente acuerdo ("**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.

(4) Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan 2024-2026 ("**Beneficiarios**") los miembros del equipo directivo de Audax y de las filiales que conforman el Grupo Audax, según determine el Consejo de Administración de Audax, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que sean expresamente invitados a participar en el Plan a través de una carta de invitación (la "**Carta de Invitación**"), y que acepten expresamente participar en el mismo.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de Audax designa como Beneficiarios del Plan 2024-2026 a aquellos consejeros de Audax que, durante el periodo de duración del Plan, tengan atribuidas funciones ejecutivas en el Grupo Audax ("**Consejeros Ejecutivos**") y aquellos empleados clave del Grupo Audax que sean consejeros dominicales. A fecha de aprobación del Plan por la Junta General de Accionistas de Audax, el Consejero Ejecutivo es D. Francisco José Elías Navarro y la empleada clave que es consejera dominical es Dña. Ana Isabel López Porta.

(5) Número máximo de Acciones incluidas en el Plan

El número total de Acciones que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los Beneficiarios en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincule su devengo, se fija en la cantidad de 2,74 millones, 3,288 millones en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

En caso de cumplimiento del 100 por 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 por 100 del capital social de Audax en la fecha de aprobación del Plan, siendo el 0,75 por 100 en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

En caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos del Plan, el Consejero Ejecutivo de Audax tendría derecho a recibir, a la finalización del Plan, 300.000 Acciones, 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, por sus funciones como empleada de Audax tendría derecho a recibir en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos del Plan 135.000 Acciones, 162.000 en caso de alcanzar o superar el Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el Plan.

En cualquier caso, el número de Acciones a entregar dependerá del número de Unidades asignado y del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan.

(6) Requisitos para la liquidación del incentivo

Los requisitos que han de cumplirse de forma cumulativa para que el Beneficiario consolide 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 en el presente acuerdo y desarrollados en el Reglamento.

(7) Objetivos

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 por 100 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 por 100 del objetivo, oscilando entre el 80 por 100, si se alcanza el 80 por 100 del objetivo, y el 120 por 100, si se alcanza o supera el 120 por 100 del objetivo. Entre el 80 por 100 y el 120 por 100 de cumplimiento de los objetivos el Grado de Consecución se calculará por interpolación lineal.

(8) Entrega de las Acciones y régimen de disponibilidad

La entrega de las Acciones se efectuará bien por Audax, bien por un tercero, con arreglo a los sistemas de cobertura que finalmente adopte el Consejo de Administración.

Una vez atribuidas las Acciones, cada treinta días naturales de los doce meses siguientes a la Fecha de Liquidación, los Beneficiarios podrán transmitir un máximo del 10 por 100 de las Acciones recibidas ("**Periodo de Transmisión Restringida**"). Transcurrido el Periodo de Transmisión Restringida, los Beneficiarios podrán transmitir libremente las Acciones que posean, si bien vendrán obligados a mantener, como mínimo, el 15 por 100 de las Acciones recibidas mientras mantengan una relación laboral o mercantil con el Grupo Audax. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las Acciones que los Beneficiarios necesiten enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos la tributación derivada de la entrega de las Acciones, o previa dispensa aprobada por el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

(9) Cláusulas de reducción y recuperación

El Plan contemplará las correspondientes cláusulas de reducción (cláusula "*malus*") y recuperación (cláusula "*clawback*") que se incluirán en el Reglamento. El Consejo de Administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de estas cláusulas y la parte del Incentivo que, en su caso, deba ser reducido o recuperado.

En relación con la cláusula "*clawback*", 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. Lo anterior resulta de aplicación a los Consejeros Ejecutivos en cualquier caso y a los Beneficiarios que sean responsables de dicha información. Asimismo, la Sociedad recalculará el Incentivo, en base a la información correcta, pudiendo Audax exigir a los Beneficiarios a los que no les resulte de aplicación la cláusula *clawback* la devolución de la diferencia.

(10) Supuestos de terminación anticipada o modificación del Plan 2024-2026

El Reglamento del Plan podrá prever supuestos de terminación y liquidación anticipada o de modificación del Plan 2024-2026 en supuestos de toma o cambio de control, si las Acciones de Audax dejan de cotizar en un mercado organizado, o en aquellos supuestos que afecten significativamente al Plan 2024-2026 según lo determine el Consejo de Administración.

(11) Sistema de cobertura

El sistema de cobertura del Plan 2024-2026 será determinado en tiempo y forma por el Consejo de Administración de la Sociedad, a cuyos efectos el referido órgano queda expresamente facultado. Así, la Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan las Acciones que componen o compongan su autocartera o recurrir al instrumento financiero que en cada caso resulte más aconsejable.

Para la puesta en marcha y efectivo establecimiento del Plan 2024-2026, se acuerda facultar al Consejo de Administración de Audax con expresas facultades de subdelegación, para que implante, desarrolle, formalice, ejecute y liquide el Plan en los términos y condiciones que considere más convenientes para el interés social, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento del presente acuerdo y, en particular, a título meramente enunciativo, con las siguientes facultades:

(i) Formalizar y ejecutar el Plan 2024-2026, cuando lo considere conveniente y en la forma concreta que estime apropiado, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias o convenientes para su mejor ejecución.

(ii) Desarrollar y fijar las condiciones concretas del Plan 2024-2026 en todo lo no previsto en el presente acuerdo, incluyendo, en particular y sin carácter limitativo, establecer las consecuencias de una toma o cambio de control, así como regular los supuestos de liquidación anticipada y declarar el cumplimiento de las condiciones a las que, en su caso, se vincule dicha liquidación anticipada.

(iii) Interpretar, corregir, aclarar y completar el Plan 2024-2026 en todo lo no previsto en el presente acuerdo.

(iv) Adaptar el contenido del Plan 2024-2026 modificando las Métricas, su ponderación, los objetivos de las Métricas, escalas de consecución, y, en definitiva, cualquier actuación que en su caso considere necesaria para la correcta adecuación del Plan, o en el caso de producirse cambios internos o externos significativos, tales como perímetro del Grupo Audax, entorno macroeconómico o regulación, entre otros.

(v) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesaria o conveniente ante cualquier organismo público o privado a efectos de la implantación, ejecución y liquidación del Plan 2024-2026, incluyendo, en caso de ser necesaria, las correspondientes comunicaciones previas y folletos informativos.

(vi) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo, entidad o registro público o privado, nacional o extranjero, para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implantación, ejecución y liquidación del Plan 2024-

2026.

(vii) Redactar y publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes.

(viii) Redactar, suscribir, otorgar y, en su caso, certificar, cualquier tipo de documento relativo al Plan 2024-2026.

(ix) Determinar el mecanismo para que la Sociedad adquiera o emita las Acciones a entregar a los Beneficiarios del Plan, la forma de financiar dicha adquisición o emisión de Acciones, y en general realizar cualesquiera actuaciones sean necesarias o convenientes para la ejecución de dicha adquisición o emisión de Acciones.

(x) Negociar, pactar y suscribir contratos de contrapartida y liquidez con las entidades financieras que libremente designe, en los términos y condiciones que estime adecuados.

(xi) Adaptar el contenido del Plan 2024-2026, en los términos que considere conveniente, a las circunstancias u operaciones societarias que pudieran producirse durante su vigencia que, en su opinión, afectasen de forma significativa a los objetivos y condiciones básicas inicialmente establecidos, así como en la medida en que el régimen jurídico aplicable a algunos Beneficiarios así lo requiera o aconseje o fuese necesario por razones legales, regulatorias, operativas y otras de análoga naturaleza, adaptar las condiciones establecidas con carácter general.

(xii) Decidir no ejecutar o dejar sin efecto total o parcialmente el Plan 2024-2026, así como excluir a determinados Beneficiarios cuando las circunstancias así lo aconsejen.

(xiii) Y, en general, realizar cuantas acciones, adoptar cuantas decisiones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o meramente convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan 2024-2026.

A efectos aclaratorios, se hace constar que las competencias para aprobar, modificar e implementar el Plan 2024-2026 en lo que afecte a los Beneficiarios no consejeros de la Sociedad corresponderá, sin limitación, al Consejo de Administración.