

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AMPER, S.A., EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS A LA QUE SE REFIERE EL PUNTO 6.4 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 27 Y 30 DE JUNIO DE 2025 EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

1. Objeto del informe.

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Amper, S.A. (la "**Sociedad**"), en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, para justificar la propuesta de la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad convocada para los días 27 y 30 de junio de 2025 en primera y segunda convocatoria, respectivamente.

La modificación de la Política de Remuneraciones ha sido objeto del preceptivo informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 22 de mayo de 2025. Se adjunta como **Anexo 1** dicho informe, que el Consejo hace propio y que incluye, a su vez, el texto íntegro de la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que la citada Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General.

Para facilitar a los accionistas la comprensión de las propuestas indicadas, se ofrece, en primer lugar, una exposición de la finalidad y justificación de dicha propuesta y, a continuación, se incluye el texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General.

Este informe, junto con el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y el texto íntegro de la propuesta de Política de Remuneraciones, se pondrá a disposición de los accionistas en el modo previsto en los artículos 287 y 518 de la Ley de Sociedades de Capital.

2. Justificación de la propuesta.

El Consejo de Administración hace suyo en su integridad el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se adjunta como Anexo 1 y, una vez analizado el texto de la modificación de la Política de Remuneraciones que incorpora dicho informe, considera que el mismo es adecuado para sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con

la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

La modificación de la Política de Remuneraciones que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas tiene como finalidad: (i) ajustarla a las modificaciones en materia retributiva que se presentan a la Junta General Ordinaria convocada para los días 27 y 30 de junio de 2025, en primera y segunda convocatoria, respectivamente, (ii) alinearla con el Plan Estratégico y de Transformación 2023 - 2026 de la Sociedad y los objetivos de crecimiento y sostenibilidad que este persigue, (iii) adaptar su contenido a las exigencias legales aplicables, y (iv) recoger algunas de las recomendaciones y buenas prácticas generalmente aplicables en la materia.

En concreto, la propuesta de nueva redacción de la Política de Remuneraciones incluye las modificaciones necesarias para adaptarla al Plan Estratégico y de Transformación 2023 - 2026 y a la nueva estructura organizativa de la Sociedad, atendiendo al cese del Presidente del Consejo en sus funciones ejecutivas, así como al contenido del nuevo contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado.

Asimismo, se deja constancia de que el Presidente es beneficiario de un plan de retribución variable plurianual para el periodo 2023-2026, en forma de *Stock Options*, aprobado por la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2023, por un máximo de 7,5 millones de acciones, atendiendo a los parámetros, objetivos y condiciones que en su caso se establezcan por acuerdo del Consejo de Administración. El pago de esta retribución se diferirá en todo caso al momento en el que el Presidente deje de ser consejero de la Sociedad.

El Consejo de Administración considera que la modificación de la Política de Remuneraciones objeto de la presente propuesta respeta los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones de la Sociedad en vigor, basada en la compensación por la dedicación de los Consejeros y su correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad, el respeto a los principios de proporcionalidad, razonabilidad, consecución del interés social, y sostenibilidad a largo plazo. Asimismo, el Consejo de Administración considera que, al igual que la anterior Política de Remuneraciones, la Política de Remuneraciones propuesta se ajusta, en términos generales, a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en materia de retribuciones.

En virtud de todo lo anterior, el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la modificación de la Política de Remuneraciones en los mismos términos que propone la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su informe.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones mantendría su vigencia desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y por los tres ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios 2026, 2027 y 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

3. Propuesta de acuerdo.

En concreto, el texto íntegro de la propuesta en relación con este punto del Orden del Día que se somete a la aprobación de la Junta General es el siguiente:

"6.4 Aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 26 de junio de 2024, con el objetivo de adaptarla principalmente a: (i) la nueva propuesta de redacción de los artículos 24º y 24º bis de los Estatutos Sociales; y (ii) el texto vigente de la Ley de Sociedades de Capital.

Asimismo, se deja constancia de que el Presidente es beneficiario de un plan de retribución variable plurianual para el periodo 2023-2026, en forma de Stock Options, aprobado por la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2023, por un máximo de 7,5 millones de acciones, atendiendo a los parámetros, objetivos y condiciones que en su caso se establezcan por acuerdo del Consejo de Administración. El pago de esta retribución se diferirá en todo caso al momento en el que el Presidente deje de ser consejero de la Sociedad.

En relación con dicha modificación, se hace constar que su validez está sujeta a que esta Junta General de Accionistas apruebe la modificación de los artículos 24º y 24º bis de los Estatutos Sociales, comprendida en los Puntos 6.1 y 6.2 del Orden del Día, respectivamente.

Igualmente, se hace constar que el texto íntegro de la Política de Remuneraciones de los consejeros, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se incluye en la propuesta motivada del Consejo de Administración, que ha sido puesta a disposición de los accionistas a través de la página web de la

Sociedad desde la convocatoria de la presente Junta General de accionistas.

La presente modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, una vez aprobada, se aplicará con efectos desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028), conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.”

En Pozuelo de Alarcón, 23 de mayo de 2025

Anexo 1

Informe y propuesta elaborados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de Amper, S.A.

1. Objeto de la propuesta

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 529 quince y 529 novecientos y cuatro de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros de Amper, S.A. (la "**Sociedad**") y sus modificaciones, así como elaborar un informe específico al respecto, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad en vigor fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 26 de junio de 2024.

La Comisión, en el ejercicio de sus funciones, ha elaborado una propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que, conforme al artículo 529 novecientos y uno de la Ley de Sociedades de Capital, y sujeto a su aprobación por la Junta General de Accionistas, será de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028).

2. Justificación de la propuesta

La citada propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones viene justificada por la adaptación de la redacción de la Política de Remuneraciones:

- (i) al texto vigente de la Ley de Sociedades de Capital, así como a algunas de las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros;
- (ii) a la nueva redacción de los artículos 24º y 24º bis de los Estatutos Sociales, relativos a la remuneración de los consejeros en su condición de tales y por sus funciones ejecutivas, que también se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas;
- (iii) al nuevo contrato de prestación de servicios del consejero delegado, cuya aprobación se ha propuesto al Consejo por esta Comisión, sujeto a las modificaciones necesarias en los Estatutos y en la Política de Remuneraciones por la Junta General; y

- (iv) al alineamiento con el Plan Estratégico y de Transformación 2023 – 2026 de la Sociedad y los objetivos de crecimiento y sostenibilidad que este persigue.

Además, se introducen otras modificaciones formales y técnicas para actualizar la Política de Remuneraciones.

A tal efecto, la Comisión emite el presente Informe, al que se adjunta como anexo la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, para su consideración por el Consejo de Administración que deba proponer, en su caso, a la Junta General de Accionistas la aprobación de la misma.

La Comisión considera que la modificación de la Política de Remuneraciones, objeto de la presente propuesta respeta los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones de la Sociedad en vigor, basada en la compensación por la dedicación de los Consejeros y su correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad, el respeto a los principios de proporcionalidad, razonabilidad, consecución del interés social, y sostenibilidad a largo plazo.

Asimismo, la Comisión considera que, al igual que la anterior Política de Remuneraciones, la Política de Remuneraciones propuesta se ajusta, en términos generales, a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones.

La Política de Remuneraciones propuesta incluye las modificaciones necesarias para adaptarse al Plan Estratégico y de Transformación 2023 – 2026 y a la nueva estructura organizativa de la Sociedad, atendiendo al cese del Presidente del Consejo en sus funciones ejecutivas, así como al contenido del nuevo contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado. Así, algunas de las novedades más relevantes de la Política son, por ejemplo, la supresión de la retribución fija recurrente de los consejeros dominicales, la supresión de la retribución del consejero delegado en su condición de administrador como tal, y el establecimiento de un nuevo mix retributivo para el consejero delegado, con un notable componente variable, para equiparlo a los estándares de sociedades cotizadas comparables.

Asimismo, se deja constancia de que el Presidente es beneficiario de un plan de retribución variable plurianual para el periodo 2023-2026, en forma de *Stock Options*, aprobado por la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2023, por un máximo de 7,5 millones de acciones, atendiendo a los parámetros, objetivos y condiciones que en su caso se establezcan por acuerdo del Consejo de

Administración. El pago de esta retribución se diferirá en todo caso al momento en el que el Presidente deje de ser consejero de la Sociedad.

Finalmente, la Comisión observa que la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones refleja los principios generales de la Sociedad, estableciéndose unos importes, límites y parámetros, alineados con los estatutarios y suficientes para atraer y retener a los consejeros del perfil preciso, a la par que retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exige, sin comprometer la independencia de criterio y desincentivando la asunción de riesgos.

3. Vigencia

La Política de Remuneraciones, sujeta a su aprobación por la Junta General de Accionistas, mantendría su vigencia desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y por los tres ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios 2026, 2027 y 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

4. Propuesta

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con atención a las anteriores consideraciones, realiza la presente propuesta de Política de Remuneraciones, la cual se incluye como Anexo al presente informe, a efectos de su aprobación por el Consejo de Administración como propuesta a someter a la próxima Junta General.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En Pozuelo de Alarcón, a 22 de mayo de 2025.

Anexo

Política de remuneraciones de los consejeros de Amper, S.A.

1. Objeto

El presente documento contiene la política de remuneraciones (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Amper, S.A. (en adelante, "**Amper**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, con la finalidad de: (i) ajustarla a las modificaciones en materia retributiva que se presentan a la Junta General Ordinaria de 27 y 30 de junio de 2025 en primera y segunda convocatoria, respectivamente, (ii) alinearla con el Plan Estratégico y de Transformación 2023 – 2026 de la Sociedad y los objetivos de crecimiento y sostenibilidad que este persigue, (iii) adaptar su contenido a las exigencias legales aplicables, y (iv) recoger algunas de las recomendaciones y buenas prácticas generalmente aplicables en la materia; todo ello conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que se acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ambos documentos puestos a disposición de los accionistas con motivo de la convocatoria de la Junta General.

Esta Política de Remuneraciones incluye las modificaciones necesarias para adaptarse al Plan Estratégico y de Transformación 2023 – 2026 y a la nueva estructura organizativa de la Sociedad, atendiendo al cese del Presidente del Consejo en sus funciones ejecutivas, así como al contenido del nuevo contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado. Así, algunas de las novedades más relevantes de esta Política son, por ejemplo, la supresión de la retribución fija recurrente de los consejeros dominicales, la supresión de la retribución del consejero delegado en su condición de administrador como tal, y el establecimiento de un nuevo mix retributivo para el consejero delegado, con un notable componente variable, para equipararlo a los estándares de sociedades cotizadas comparables.

2. Finalidad de la Política de Remuneraciones

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutaria y contractualmente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de Amper, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

De conformidad con lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con base en los siguientes objetivos:

- (i) Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable.
- (ii) Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo.
- (iii) Prevenir los posibles conflictos de intereses.
- (iv) Motivar y reforzar la consecución de resultados sostenibles a largo plazo de la Sociedad.
- (v) Definir y monitorizar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad con sus consejeros.
- (vi) Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados cortoplacistas y/o generadores de potenciales riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un sistema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas y pretende atraer, retener y motivar a los consejeros de la Sociedad, con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrollan sus actividades.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño y la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables a nivel nacional e internacional.

3. Principios básicos de la Política de Remuneraciones

El principio rector de la Política de Remuneraciones de Amper es la búsqueda de generación recíproca de valor para la Sociedad y sus accionistas, así como para los consejeros y los empleados de la Sociedad y la alineación de sus intereses con los de los accionistas, asegurando la transparencia y sostenibilidad en su Política.

El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y las buenas prácticas en la retribución de los consejeros. Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable, junto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

Con base en lo anterior, la remuneración de los consejeros se rige por los principios que se describen a continuación.

Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros

- (i) La retribución debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- (ii) La retribución, en cuanto a su estructura, componentes y cuantía global, debe cumplir con las mejores prácticas y ser competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- (iii) La retribución de los consejeros en su condición de tales no debería, en principio y de forma generalizada, incorporar componentes variables, salvo que se implementen las recomendaciones aplicables en dicho supuesto para contrarrestar la potencial asunción de riesgos a corto plazo.
- (iv) La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo razonable tolerado por la Sociedad.

Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros por sus funciones ejecutivas

- (i) Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos descritas en la presente Política, se ha analizado y tomado en consideración la política retributiva aplicable al equipo directivo de la Sociedad, basada en la comparativa con las mejores prácticas del mercado y de los sectores de referencia para Amper.

En concreto, la presente Política pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética

personal y corporativa, y la promoción de los valores y los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política fomenta la retribución por el valor que los consejeros ejecutivos aportan a la Sociedad y al desarrollo y crecimiento de su proyecto, bajo los siguientes principios generales:

- Retribución total: el paquete retributivo de Amper puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa, la retribución se revisa de forma periódica frente a un grupo de compañías comparables a Amper.
 - Meritocracia: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Amper son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento disponible.
 - Vinculación razonable a resultados: una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos puede tener carácter variable. En concreto, puede incluirse (i) un componente variable anual vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible de la Sociedad; y/o (ii) un componente plurianual o a largo plazo que pretende potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de Amper, en su plan estratégico y transformador a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo, de sus consejeros ejecutivos y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales. Se favorece que una parte de las remuneraciones variables pueda ser satisfecha mediante entrega de acciones de la Sociedad, alineando así los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas.
- (ii) La retribución debe establecerse con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos, buscando fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

- (iii) La presente Política de Remuneraciones trata de evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones incluyendo, cuando proceda, las cautelas necesarias para garantizar la cancelación o reclamación de las remuneraciones variables.

4. Retribución de los consejeros, en su condición de tales

De conformidad con el artículo 24º de los Estatutos Sociales, el cargo de consejero, en su condición de tal, es retribuido; salvo para los consejeros ejecutivos, los cuales no percibirán remuneración por dicho concepto (sin perjuicio de la remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas).

Dicha retribución consistirá en los siguientes conceptos:

- Retribución fija mensual: 2.125 euros.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: 1.275 euros por sesión.
- Dietas por asistencia a las Comisiones del Consejo: 510 euros por sesión (limitado a un máximo de seis (6) asistencias a sesiones retribuidas por cada Comisión del Consejo).

No obstante lo anterior, la remuneración del cargo de consejero, en su condición de tal, para los consejeros dominicales se circunscribirá a las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones, por lo que no recibirán ningún importe en concepto de retribución fija mensual.

5. Retribución del Presidente

El Presidente del Consejo de Administración, no ejecutivo, tendrá derecho a percibir la remuneración que le corresponda en su condición de consejero como tal (bajo la calificación de "otro externo"), así como una remuneración adicional por el cargo de Presidente, hasta alcanzar un importe total bruto anual fijo por los dos conceptos, el de remuneración de consejero y el de remuneración adicional, de 100.000 euros.

Asimismo, el Presidente es beneficiario de un plan de retribución variable plurianual para el periodo 2023-2026, en forma de Stock Options, aprobado por la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2023, por un máximo de 7,5 millones de acciones, atendiendo a los parámetros, objetivos y condiciones que en su caso se establezcan por acuerdo del Consejo de Administración. El pago de esta

retribución se diferirá en todo caso al momento en el que el Presidente deje de ser consejero de la Sociedad.

6. Retribución de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas

Los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán derecho a percibir una remuneración por la prestación de estas funciones de conformidad con su contrato mercantil, que determinará el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que deberá ser conforme con los estatutos, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y el contrato celebrado con la Sociedad al efecto.

En concreto, la remuneración del Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad en la fecha de la aprobación de la presente Política, por el desempeño de las funciones ejecutivas, estará compuesta por los conceptos que se detallan a continuación, conforme al contrato suscrito entre el Consejero Delegado y la Sociedad (el "**Contrato**"), cuya entrada en vigor se sujeta a la aprobación por la Junta General de la presente Política y de las modificaciones estatutarias correspondientes.

Remuneración fija

Una remuneración fija que ascenderá a 275.000 euros durante el año 2025 y 300.000 euros a partir del año 2026 (incluido). Esta remuneración será pagadera en 12 mensualidades de igual cantidad, dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al vencimiento de la correspondiente mensualidad.

Remuneración variable

Una remuneración variable anual de hasta el 120% de la retribución fija, en función del cumplimiento anual de distintos objetivos, que pueden ser financieros y/o no financieros, fijados cada año en función de los parámetros establecidos por el Consejo de Administración de Amper a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La cuantía de la retribución variable anual se devengará a 31 de diciembre de cada año y se abonará en los 30 días naturales siguientes a la emisión del informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Amper, para permitir las debidas comprobaciones para su entrega.

Únicamente en caso de extinción del Contrato antes de la finalización del período de devengo de la retribución variable anual por incapacidad permanente total,

absoluta con o sin complemento de asistencia de tercera persona del Consejero Delegado, fallecimiento, jubilación o por separación del Consejero Delegado como miembro del órgano de administración o cese a instancia de la Sociedad de su cargo de Consejero Delegado sin causa justificada, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la parte proporcional devengada correspondiente al período efectivo en que se hayan prestado sus servicios en el ejercicio en que se produzca la extinción.

La retribución variable anual podrá ser abonada en metálico, en acciones, o en una combinación de cualquiera de estas alternativas. En todo caso, al menos el 50% del importe que en su caso pudiera devengar el Consejero Delegado en concepto de retribución variable anual deberá ser abonado en metálico.

Planes de Incentivos a Largo Plazo

El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en los planes de incentivos a largo plazo que apruebe de la Sociedad.

El importe que en su caso pudiera devengar el Consejero Delegado en virtud de los incentivos a largo plazo podrá ser abonado en metálico, en acciones, en opciones sobre acciones o en una combinación de cualquiera de estas alternativas.

Una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, el Consejero Delegado no podrá transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres (3) años. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero Delegado necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cláusula Clawback (recuperación de la retribución variable anual y/o plurianual)

La Sociedad se reserva la facultad para la recuperación total o parcial, de la retribución variable abonada, ya sea anual o plurianual, siempre que, en el plazo de los dos (2) años siguientes a la finalización del correspondiente periodo de devengo de la retribución variable en cuestión, en caso de producirse determinadas circunstancias que razonablemente lo justificaran, habituales en este tipo de contratos.

Beneficios sociales

El Consejero Delegado disfrutará de los mismos beneficios sociales que estén en cada momento establecidos para los empleados y el personal de alta dirección de Amper.

Seguro de Responsabilidad Civil

Amper mantendrá, a su cargo, una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra toda responsabilidad de cualquier orden por actos o conductas del Consejero Delegado como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Retribución en especie

Una retribución en especie consistente en un vehículo de alta gama, acorde con su cargo, de conformidad con la política vigente de Amper en cada momento, cuyo importe máximo anual (incluyendo seguro y mantenimiento de vehículo) será de 19.200 euros.

Extinción del Contrato e indemnización

El Contrato permanecerá en vigor mientras el Consejero Delegado permanezca en el cargo como Consejero Delegado de la Sociedad. Ambas partes podrán extinguir unilateralmente el Contrato mediando un preaviso por escrito de al menos tres (3) meses a la otra Parte. En caso de incumplimiento total o parcial de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión extintiva deberá abonar a la otra parte un importe equivalente a la retribución fija dineraria correspondiente a los días de preaviso incumplido.

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del Contrato por cualquiera de las siguientes causas:

- (i) Extinción a instancia de la Sociedad por cese del Consejero Delegado o no renovación de su cargo de consejero delegado sin causa justificada.
- (ii) Extinción por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave y culpable por parte de la Sociedad de sus obligaciones.
- (iii) Extinción por parte del Consejero Delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o facultades, o condiciones de su prestación de servicios de suerte que pierda la condición de Consejero Delegado o, alternativamente, la condición de primer ejecutivo de la Sociedad, siempre (en todos los casos) que no estuviera motivada por causa imputable al Consejero Delegado.

La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a una (1) anualidad de la remuneración fija vigente en la fecha de efectos de la referida extinción.

No competencia postcontractual

Durante un periodo de 12 meses a contar desde la extinción del Contrato por causa distinta al fallecimiento del Consejero Delegado, el Consejero Delegado se abstendrá de realizar (directa o indirectamente) de realizar actividades que compitan con la Sociedad y la Sociedad abonará al Consejero Delegado como compensación económica en concepto de no competencia, un importe bruto total equivalente a una (1) anualidad de la retribución bruta fija vigente en el momento de la extinción.

7. Duración

Los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos tendrán la duración pactada entre las partes, y en defecto de pacto será de naturaleza indefinida. Su cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan.

La presente Política de retribuciones se aplicará con efectos desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028), conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

8. Conclusión

El esquema retributivo y la política de remuneración anteriormente expuesta a juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cumple con lo establecido en las buenas prácticas del Gobierno Corporativo, con los Estatutos sociales de la Sociedad y con las prácticas societarias establecidas en Amper.
