

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE AMPER, S.A. 2025 - 2028**

La presente modificación de la Política de Remuneraciones se aplicará con efectos desde el 30 de junio de 2025.

## 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 ejercerlos 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 constar 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.

\*\*\*