

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 3.1 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2026, EN PRIMERA CONVOCATORIA Y EL DÍA 1 DE OCTUBRE DE 2026, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.

1. Objeto del informe.

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Amper, S.A. ("**Amper**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que exige que la propuesta del Consejo sea motivada y se acompañe de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, para justificar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**"), que se somete a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad convocada para los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2026 en primera y segunda convocatoria, respectivamente.

A este respecto, el artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. 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.

La modificación de la Política de Remuneraciones ha sido objeto del preceptivo informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 19 de agosto de 2026. 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 la propuesta indicada, 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 Política de Remuneraciones resultante de las modificaciones propuestas, se pondrá a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la citada Junta General, conforme al artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, y en el modo previsto en los artículos 287 y 518 de dicho texto legal.

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 analizadas las modificaciones propuestas, considera que resultan adecuadas para adaptar la Política de Remuneraciones a la situación actual de la Sociedad, regular de forma clara y precisa determinados aspectos del régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración, incluir el nuevo modelo de remuneración variable a largo plazo aplicable a determinados directivos clave de la Sociedad, incluido el Consejero Delegado, y reforzar los mecanismos de reducción y recuperación aplicables a la remuneración variable.

De conformidad con lo anterior, se propone modificar la Política de Remuneraciones en los términos que se describen a continuación:

- (a) En relación con el régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración, sustituir la referencia al plan de retribución variable plurianual para el periodo 2023-2026, en forma de *stock options*, por la participación del Presidente del Consejo de Administración en el plan de incentivos a largo plazo basado en acciones (el “**Plan**” o el “**ILP**”) que se somete a la aprobación de la Junta General en el marco del Plan Estratégico 2026-2028 de la Sociedad, exclusivamente a través de su componente vinculado a la permanencia (el “**ILP Permanencia**”), quedando sin efecto el anterior esquema de retribución variable. Conforme al ILP Permanencia, el Presidente del Consejo de Administración podrá percibir un determinado número de acciones de la Sociedad siempre que (i) se mantenga en el cargo hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo cese sin causa, y (ii) la acción de Amper mantenga una cotización igual o superior a 4,23 euros por acción a 31 de diciembre de 2028. Esta modificación permite mantener la adecuada correspondencia entre la Política de Remuneraciones y los instrumentos de incentivación vigentes y resulta compatible con la naturaleza no ejecutiva del cargo, al vincularse exclusivamente a la permanencia del Presidente en la Sociedad y a que la cotización de la acción de Amper no se sitúe por debajo de un determinado umbral.

Asimismo, se propone incorporar una referencia expresa al derecho del Presidente del Consejo de Administración a percibir una indemnización como consecuencia de la pérdida de su condición de consejero ejecutivo por importe de doscientos mil (200.000) euros, cuyo pago quedaría diferido hasta el momento en que deje de formar parte de los órganos de gobierno de la Sociedad, reflejando así en la Política la obligación previamente asumida por la Sociedad a este respecto mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Administración con fecha 2 de noviembre de 2022. La inclusión de esta referencia contribuye a que la Política refleje de forma más completa y transparente el régimen retributivo actualmente aplicable al Presidente del Consejo de Administración.

Del mismo modo, se propone incorporar una referencia expresa al compromiso de no competencia postcontractual derivado del contrato que regulaba el desempeño de las funciones ejecutivas del Presidente, aplicable durante los doce (12) meses siguientes a la fecha en que deje de formar parte de los órganos de gobierno de Amper, salvo renuncia expresa de la Sociedad en ese momento, así como a la compensación económica equivalente a una (1) anualidad de su retribución bruta fija por este concepto. La incorporación de esta previsión permite reflejar de forma expresa en la Política derechos y obligaciones del Presidente del Consejo de Administración que continúan siendo aplicables.

- (b) En relación con el régimen retributivo aplicable al Consejero Delegado, incorporar el nuevo modelo de remuneración variable a largo plazo previsto en el marco del Plan Estratégico 2026-2028 de la Sociedad, en el que el Consejero Delegado participará tanto a través del ILP Permanencia como del componente vinculado a la consecución de objetivos (el “**ILP Objetivos**”), que se somete igualmente a la aprobación de la Junta General.

El ILP Objetivos permitirá al Consejero Delegado percibir un determinado número de acciones de la Sociedad en función del número de Unidades que le sean asignadas y del grado de cumplimiento de determinados objetivos financieros vinculados a la evolución del *Total Shareholder Return* absoluto de la acción de Amper (el “**TSR Absoluto**”), al EBITDA (i.e., *earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization*) consolidado del Grupo y a la deuda financiera neta consolidada del Grupo, quedando su percepción sujeta, en todo caso, al cumplimiento de un umbral mínimo de TSR Absoluto (i.e., 7,5% durante el periodo de referencia) y de las restantes condiciones previstas al efecto. Esta modificación permite alinear la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado con la creación de valor para el accionista y con los objetivos del Plan Estratégico 2026-2028.

- (c) Por otro lado, se propone reforzar los mecanismos de reducción y recuperación aplicables a la remuneración variable anual y/o plurianual de los consejeros mediante la introducción de una cláusula específica de reducción o cancelación total o parcial de la remuneración variable pendiente de liquidación (*malus*) y el desarrollo de los supuestos que pueden dar lugar, según corresponda, tanto a dicha reducción o cancelación como a la recuperación total o parcial de la remuneración variable ya satisfecha (*clawback*) dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a su liquidación, sustituyendo la actual regulación de la cláusula *clawback* por una previsión más completa y detallada. Esta modificación refuerza la vinculación de la remuneración variable con la sostenibilidad de los resultados de Amper, alineándose con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia retributiva.

De acuerdo con lo anterior, 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 versión de la 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 resultante de la presente modificación se aplicará con efectos desde la fecha misma de su aprobación y mantendrá su vigencia hasta la finalización del periodo de vigencia previsto para la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025, esto es, hasta la conclusión del ejercicio 2028, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, 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 de 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:

“3.1. Aprobación de la modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración (2025-2028).

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración de Amper S.A. (2025-2028).

La Política de Remuneración del Consejo de Administración modificada se incluye formando parte de la documentación puesta a disposición de los accionistas en la convocatoria de la presente Junta General, junto con la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En relación con dicha modificación, se hace constar que su validez está sujeta a que esta Junta General de Accionistas apruebe el plan de incentivos a largo plazo basado en acciones, comprendido en el punto 3.2 Orden del Día.

Asimismo, facultar al Consejo de Administración, tan ampliamente como se requiera en Derecho, para interpretar, desarrollar y ejecutar la Política de Remuneración del Consejo de Administración, adoptando los acuerdos y aprobando y firmando cuantos

documentos públicos o privados sean necesarios o convenientes para su plena aplicación y efectos."

En Pozuelo de Alarcón, a 28 de agosto de 2026.

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 del informe.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 529 quince.3.g) y 529 novode.4 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**”), así como sus modificaciones, y elaborar un informe específico al respecto para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

A este respecto, el artículo 529 novode.1 de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. 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 ejercicio de dichas funciones, la Comisión ha analizado la conveniencia de modificar la Política de Remuneraciones de los consejeros actualmente vigente, en su versión aprobada el 30 de junio de 2025 (la “**Política de Remuneraciones**”), con el fin de adaptarla a la situación actual de la Sociedad, regular de forma clara y precisa determinados aspectos del régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración, incluir el nuevo modelo de remuneración variable a largo plazo aplicable a determinados directivos clave de la Sociedad, incluido el Consejero Delegado, y reforzar los mecanismos de reducción y recuperación aplicables a la remuneración variable.

La Comisión emite el presente informe, al que se acompaña la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, para su consideración por el Consejo de Administración y, en su caso, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

2. Justificación de la propuesta.

Como resultado del análisis realizado, la Comisión considera conveniente introducir en la Política de Remuneraciones las modificaciones que se describen a continuación, por las razones específicas que se indican respecto de cada una de ellas:

(i) **Desarrollo de determinados aspectos del régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración:**

La modificación propuesta incorpora determinadas previsiones destinadas a adaptar la Política de Remuneraciones a la situación del Presidente del Consejo de Administración y a reflejar de forma expresa determinados elementos de su régimen retributivo que continúan resultando aplicables:

- En primer lugar, se propone actualizar las referencias al esquema de incentivos a largo plazo aplicable al Presidente del Consejo de Administración para

adaptarlas al nuevo marco de incentivación previsto en el Plan Estratégico 2026-2028 de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones vigente contempla la participación del Presidente en el plan de retribución variable plurianual para el periodo 2023-2026 instrumentado mediante *stock options*.

Sin embargo, en el marco del citado Plan Estratégico 2026-2028, se somete a la aprobación de la Junta General un nuevo plan de incentivos a largo plazo basado en acciones (el “**Plan**” o el “**ILP**”) dirigido a determinados profesionales clave de la Sociedad y su grupo, que comprende un componente vinculado a la consecución de objetivos (el “**ILP Objetivos**”) y un componente vinculado a la permanencia (el “**ILP Permanencia**”), y en el que se prevé la participación del Presidente exclusivamente a través del ILP Permanencia. Conforme a dicho componente, el Presidente podrá percibir un determinado número de acciones de la Sociedad siempre que se mantenga en el cargo hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo cese sin causa, y la acción de Amper mantenga una cotización igual o superior a 4,23 euros por acción a 31 de diciembre de 2028. De aprobarse, dicho esquema sustituiría al anterior plan de *stock options*, que quedaría sin efecto.

A juicio de la Comisión, esta modificación permite mantener una adecuada correspondencia entre la Política de Remuneraciones y los instrumentos de incentivación vigentes en la Sociedad, adaptando su contenido a la nueva estructura retributiva prevista en el marco del Plan Estratégico 2026-2028. Asimismo, la participación del Presidente en el ILP Permanencia se considera adecuada a su actual posición dentro de la Sociedad, toda vez que dicho esquema persigue exclusivamente favorecer su permanencia y vinculación a largo plazo con el grupo, sin que retribuya la consecución de objetivos financieros, operativos o de gestión que puedan poner en riesgo su independencia o promover la asunción excesiva de riesgos en el corto plazo. Por ello, la Comisión entiende que este mecanismo resulta plenamente compatible con la naturaleza no ejecutiva de su cargo y con las funciones que le corresponden como Presidente del Consejo de Administración.

- En segundo lugar, se propone incorporar a la Política de Remuneraciones la indemnización reconocida al Presidente del Consejo de Administración con ocasión de la pérdida de su condición de consejero ejecutivo. En el marco del proceso de reorganización de la estructura ejecutiva de la Sociedad y de su paso a una posición no ejecutiva, el Consejo de Administración, en su sesión de 2 de noviembre de 2022, reconoció al Presidente el derecho a percibir una indemnización por importe de doscientos mil (200.000) euros, acordándose igualmente que su pago quedase diferido hasta el momento en que deje de formar parte de los órganos de gobierno de la Sociedad.

Aunque dicha circunstancia no se encuentra actualmente recogida en la Política de Remuneraciones, su incorporación no supone la creación de un nuevo derecho ni la modificación de los términos previamente acordados, sino la inclusión expresa de una obligación ya asumida por la Sociedad y que continúa vigente. A juicio de la Comisión, esta modificación contribuye a reforzar la transparencia de la información puesta a disposición de los accionistas y a que la Política refleje de forma más completa el régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración.

- Por último, se propone incorporar una referencia expresa al compromiso de no competencia postcontractual asumido por el Presidente del Consejo de Administración en el marco de la relación que regulaba el desempeño de sus anteriores funciones ejecutivas y cuyos efectos continúan resultando aplicables.

De conformidad con dicho compromiso, durante los doce (12) meses siguientes a la fecha en que el Presidente deje de formar parte de los órganos de gobierno de la Sociedad, salvo renuncia expresa de esta última en ese momento, el Presidente tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a una (1) anualidad de su retribución bruta fija.

A juicio de la Comisión, este compromiso responde a una finalidad legítima de protección de los intereses empresariales y estratégicos de la Sociedad, que continúa resultando plenamente justificada atendiendo al conocimiento, experiencia y vinculación del Presidente con el grupo. Asimismo, al igual que ocurre con la indemnización descrita anteriormente, su incorporación a la Política de Remuneraciones no implica la introducción de una nueva condición ni el reconocimiento de un derecho adicional, sino la inclusión expresa de una obligación y un derecho previamente asumidos por las partes y que continúan desplegando efectos. Esta modificación contribuye igualmente a que la Política refleje de forma más completa y transparente el régimen aplicable al Presidente del Consejo de Administración.

(ii) Incorporación del nuevo modelo de remuneración variable a largo plazo aplicable al Consejero Delegado:

El plan de incentivos a largo plazo basado en acciones que se somete a la aprobación de la Junta General en el marco del Plan Estratégico 2026-2028 comprende dos componentes: un componente vinculado a la consecución de objetivos (el ILP Objetivos) y el ILP Permanencia anteriormente descrito. El Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad a la fecha de la presente propuesta, será propuesto entre los beneficiarios de ambos componentes, por lo que la Comisión considera necesario que la Política de Remuneraciones lo refleje de forma expresa, completando la actual remisión general a los planes de incentivos a largo plazo que apruebe la Sociedad.

Conforme al ILP Objetivos, el Consejero Delegado podrá percibir un determinado número de acciones de la Sociedad en función del número de Unidades que le sean asignadas y del grado de cumplimiento de determinados objetivos financieros vinculados a la evolución del *Total Shareholder Return* absoluto de la acción de Amper (el “**TSR Absoluto**”), al EBITDA (i.e., *earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization*) consolidado del Grupo y a la deuda financiera neta consolidada del Grupo, quedando su percepción sujeta, en todo caso, al cumplimiento de un umbral mínimo de TSR Absoluto (i.e., 7,5% durante el periodo de referencia) y de las restantes condiciones previstas al efecto.

A juicio de la Comisión, la participación del Consejero Delegado en este esquema vincula su retribución variable a largo plazo con la creación de valor para el accionista, la rentabilidad y la solidez financiera del Grupo, en línea con los objetivos del Plan Estratégico 2026-2028. Asimismo, la entrega en acciones y el plazo de indisponibilidad de al menos tres (3) años previsto en la Política, que resultará de aplicación sobre el ILP Objetivos, refuerzan la alineación de sus intereses con los de los accionistas y su compromiso a largo plazo con la Sociedad, sin promover la asunción excesiva de riesgos a corto plazo.

(iii) Refuerzo de los mecanismos de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la remuneración variable:

La versión de la Política de Remuneraciones vigente incluye una cláusula de recuperación de la retribución variable anual y/o plurianual que permite a la Sociedad reclamar la devolución total o parcial de la remuneración variable abonada, dentro de los dos (2) años siguientes a la finalización del correspondiente periodo de devengo, cuando concurren determinadas circunstancias que razonablemente lo justifiquen.

La Comisión considera conveniente reforzar dicha regulación mediante la introducción expresa de una cláusula de reducción o cancelación de la remuneración variable pendiente de liquidación (*malus*) y el desarrollo de los supuestos que pueden dar lugar, según corresponda, tanto a la aplicación de dicha cláusula como a la recuperación total o parcial de la remuneración variable ya satisfecha (*clawback*).

Conforme a la modificación propuesta, la retribución variable anual y/o plurianual quedará sujeta, en todo caso, a que resulte sostenible de acuerdo con la situación económico-financiera de la Sociedad y se encuentre debidamente justificada en función de sus resultados. Cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten de manera relevante a los resultados de Amper o deriven de una conducta inapropiada del profesional, la Sociedad podrá acordar, según corresponda, en cualquier momento con anterioridad a la fecha de liquidación, la reducción o cancelación total o parcial del derecho a percibir la remuneración variable pendiente de liquidación (*malus*) o, dentro del plazo de los veinticuatro (24) meses siguientes a dicha liquidación, la recuperación total o parcial de la remuneración variable ya satisfecha (*clawback*).

Entre dichas circunstancias se incluyen, entre otras, la reformulación de los estados financieros de la Sociedad que no derive de una modificación de la normativa contable aplicable; la imposición al profesional de una sanción firme como consecuencia de un incumplimiento grave del Código de Conducta, de la normativa interna de Amper o de la legislación que le resulte aplicable; la constatación posterior de que la remuneración variable se liquidó, total o parcialmente, sobre la base de información cuya falsedad o inexactitud grave quede acreditada, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por Amper que tengan un efecto material negativo sobre sus resultados; o la inclusión por el auditor externo de salvedades relevantes en su informe que afecten de forma significativa a los resultados tomados como referencia para la determinación de dicha remuneración.

A la vista de todo lo anterior, la Comisión considera que las modificaciones propuestas resultan adecuadas, proporcionadas y alineadas con la estrategia y situación actual de la Sociedad, permiten que la Política de Remuneraciones refleje de forma más completa y transparente el régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración y el nuevo modelo de remuneración variable a largo plazo aplicable al Consejero Delegado, y refuerzan los mecanismos de control vinculados a la remuneración variable, contribuyendo a una adecuada gestión del riesgo.

Asimismo, la Comisión estima que dichas modificaciones son conformes con la normativa aplicable y con las mejores prácticas de gobierno corporativo, por lo que informa favorablemente la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones para su sometimiento a la Junta General de Accionistas.

3. Vigencia.

La modificación de la Política de Remuneraciones, sujeta a su aprobación por la Junta General de Accionistas, será de aplicación desde la fecha de su aprobación y mantendrá su vigencia hasta la finalización del periodo de vigencia previsto para la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025, esto es, hasta la conclusión del ejercicio 2028.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, puedan aprobarse de conformidad con la legislación aplicable, así como de las modificaciones que en cada momento pueda aprobar la Junta General de Accionistas.

4. Propuesta.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con atención a las anteriores consideraciones, propone al Consejo de Administración elevar a la Junta General de Accionistas la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones en los términos recogidos en la propuesta que se acompaña al presente informe como **Anexo**.

En Pozuelo de Alarcón, a 19 de agosto de 2026.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE AMPER, S.A. 2026 - 2028

La presente modificación de la Política de Remuneraciones se aplicará con efectos desde el 1 de octubre de 2026.

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 adaptarla a la situación actual de la Sociedad, regular de forma clara y precisa determinados aspectos del régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración, incluir el nuevo modelo de remuneración variable a largo plazo aplicable a determinados directivos “clave” de la Sociedad, incluido el Consejero Delegado, y reforzar los mecanismos de reducción y recuperación aplicables a la remuneración variable, 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.

En particular, esta Política de Remuneraciones:

- Incorpora las modificaciones derivadas de la implantación del plan de incentivos a largo plazo basado en acciones (el “**Plan**” o el “**ILP**”) aprobado en el marco del Plan Estratégico 2026-2028 de Amper, que incluye un componente de remuneración vinculado a la consecución de objetivos (el “**ILP Objetivos**”), entre cuyos beneficiarios se encuentra el Consejero Delegado, y un componente de remuneración variable en acciones vinculado con la permanencia (el “**ILP Permanencia**”) de determinados directivos, entre cuyos beneficiarios se encuentran el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado.

Este Plan sustituye al anterior esquema de retribución variable plurianual basado en *stock options* aplicable, entre otros profesionales de Amper, al Presidente del Consejo de Administración.

- Asimismo, recoge de forma expresa determinados elementos del régimen retributivo del Presidente que continúan vigentes tras el cese de sus funciones ejecutivas, en particular, la indemnización reconocida con ocasión de dicho cese y el compromiso de no competencia postcontractual.
- Por otro lado, incorpora determinadas previsiones destinadas a reforzar los mecanismos de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) aplicables a la remuneración variable del Consejero Delegado, mediante la introducción de una cláusula específica de reducción y el desarrollo de los supuestos que pueden dar lugar a la aplicación de dichas cláusulas.

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.

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 del Consejo de Administración participará en el plan de incentivos a largo plazo basado en acciones aprobado en el marco del Plan Estratégico 2026-2028 de la Sociedad, exclusivamente a través del ILP Permanencia, en los términos descritos en el acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de octubre de 2026, por el que se le concede la posibilidad de percibir un determinado número de acciones de la Sociedad siempre que (i) se mantenga en el cargo hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo cese sin causa, y (ii) la acción de Amper mantenga una cotización igual o superior a 4,23 euros por acción a 31 de diciembre de 2028.

Una vez atribuidas las acciones correspondientes a este incentivo, atendiendo a la naturaleza y finalidad del mismo, vinculado a la permanencia de sus beneficiarios durante el periodo de referencia, el Presidente del Consejo de Administración no estará sujeto a ningún periodo de retención y podrá transferir su titularidad a partir de ese momento.

El citado Plan sustituye y deja sin efecto el anterior esquema de retribución variable plurianual basado en *stock options*, todo ello en los términos y condiciones previstos en el correspondiente acuerdo de la Junta General y en la documentación reguladora del ILP.

Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración tiene reconocido el derecho a percibir una indemnización como consecuencia de la pérdida de su condición de consejero ejecutivo por importe de doscientos mil (200.000) euros, cuyo pago queda diferido hasta el momento en que deje de formar parte de los órganos de gobierno de la Sociedad.

Asimismo, continúa vigente el compromiso de no competencia postcontractual derivado del contrato que regulaba el desempeño de sus funciones ejecutivas, aplicable durante los doce (12) meses siguientes a la fecha en que deje de formar parte de los órganos de gobierno de Amper, salvo renuncia expresa de la Sociedad en ese momento. En compensación por dicho compromiso, el Presidente del Consejo de Administración tendría derecho a percibir una compensación económica equivalente a una (1) anualidad de su retribución bruta fija.

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 Nominamientos 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**”).

Remuneración fija

Una remuneración fija que ascenderá a 300.000 euros. 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 la Sociedad.

Por tanto, participará en el Plan aprobado en el marco del Plan Estratégico 2026-2028 de la Sociedad, tanto a través del ILP Permanencia anteriormente descrito, como del ILP Objetivos.

Este último permitirá al Consejero Delegado percibir un determinado número de acciones de la Sociedad en función del número de Unidades que le sean asignadas y del grado de cumplimiento de determinados objetivos financieros vinculados a la evolución del *Total Shareholder Return* absoluto de la acción de Amper (el “**TSR**”).

Absoluto”), al EBITDA (i.e., *earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization*) consolidado del Grupo y a la deuda financiera neta consolidada del Grupo. La percepción del Incentivo quedará, en todo caso, sujeta al cumplimiento de un umbral mínimo de TSR Absoluto del 7,5% durante el periodo de referencia, así como de las restantes condiciones previstas al efecto, todo ello en los términos descritos en el acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de octubre de 2026.

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. No obstante, no será de aplicación un periodo de retención equivalente respecto de las acciones que, en su caso, puedan entregarse al Consejero Delegado al amparo del ILP Permanencia, atendiendo a la distinta naturaleza y finalidad de dicho componente, vinculado a la permanencia de sus beneficiarios durante el periodo de referencia.

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.

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, alternatively, 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) 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. Cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la remuneración variable

La retribución variable anual y/o plurianual estará, en todo caso, sujeta a que resulte sostenible de acuerdo con la situación económico-financiera de Amper y se encuentre debidamente justificada en función de los resultados de la Sociedad.

A estos efectos, la Sociedad podrá acordar, en cualquier momento con anterioridad a la fecha de liquidación de la remuneración variable correspondiente y/o dentro del plazo de veinticuatro (24) meses siguientes a dicha liquidación, según corresponda:

- la reducción o cancelación total o parcial del derecho a percibir la remuneración variable pendiente de liquidación (*malus*); o
- la recuperación total o parcial de la remuneración variable ya satisfecha (*clawback*),

cuando concurran circunstancias excepcionales que afecten de manera relevante a los resultados de Amper o deriven de una conducta inapropiada del profesional.

A estos efectos, tendrán la consideración de circunstancias excepcionales, entre otras, las siguientes:

- a) La reformulación de los estados financieros individuales o consolidados de la Sociedad que no traiga causa de una modificación de la normativa contable aplicable.

- b) La imposición al profesional de una sanción firme como consecuencia de un incumplimiento grave del Código de Conducta, de la normativa interna de Amper o de la legislación que le resulte aplicable.
- c) La constatación, con posterioridad a la liquidación de la remuneración variable, de que esta se produjo, total o parcialmente, sobre la base de información cuya falsedad o inexactitud grave quede acreditada con posterioridad, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por Amper que tengan un efecto material negativo sobre sus resultados.
- d) La inclusión por parte del auditor externo de Amper de salvedades relevantes en su informe que afecten de forma significativa a los resultados tomados como referencia para la determinación de la remuneración variable.

8. 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 Remuneraciones se aplicará con efectos desde la fecha misma de su aprobación y mantendrá su vigencia hasta la finalización del periodo de vigencia previsto para la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025, esto es, hasta la conclusión del ejercicio 2028, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

9. 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.
