

**PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA CONSEJEROS DIRECTIVOS–  
STOCK APPRECIATION RIGHTS PLAN**

**1. Justificación del Plan**

El Consejo de Administración estima adecuado al interés de la Sociedad que los miembros del Comité de Dirección que sean asimismo miembros del Consejo de Administración de la Sociedad puedan contar con una retribución de componente plurianual, ligado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y previamente definidos como instrumento que favorezca el aumento de la remuneración de los Beneficiarios de este Plan por la consecución de objetivos, alineados con el interés social y con sus accionistas, a la vez que se recompensa esa creación de mayor valor.

Así, contar con un concreto plan de incentivos plurianuales que fomenten la estabilidad del equipo conformado por aquellos consejeros que vienen realizando funciones ejecutivas o que realizan funciones directivas en ámbitos específicos de la actividad social, y que estén referenciados a la generación de valor de la Sociedad, de sus acciones y, por tanto, que conlleven mayor valor para los accionistas de la Sociedad, lleva al Consejo de Administración a proponer que los consejeros (administradores) que sean asimismo miembros del Comité de Dirección puedan, si así lo decide la Sociedad, ser beneficiarios de un Plan y remunerados con acciones mediante "*Stock Appreciation Rights*", que atienda a una política con los siguientes principios:

1. Estar alineado con los intereses de los accionistas, centrado en la creación de valor a largo plazo y ser compatible con la estrategia definida y una adecuada y rigurosa gestión de los riesgos corporativos.
2. Basarse en los principios de competencia externa, equidad interna, transparencia y buen gobierno corporativo. En esta línea, el Plan debe estar alineado con las prácticas de mercado y la evolución de la normativa, tendencias y recomendaciones en esta materia.
3. Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
4. Retener el talento e incrementar el compromiso de los administradores que sean asimismo miembros del Comité de Dirección con el devenir de la empresa y el incremento de valor de la misma para todos los grupos de interés, y especialmente el de los accionistas de la Sociedad.

El Consejo de Administración considera que el Plan Estratégico 2023-2027 de la Sociedad es un instrumento que aúna los principios anteriores y, consecuentemente, su cumplimiento aportará valor a los accionistas a la vez que rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad.

También se plantea habilitar al Consejo de Administración para arbitrar la fórmula precisa para poder desarrollar este Plan de incentivos, basado en "Stock Appreciation Rights" (el "Plan") en aquellos puntos no regulados por la Junta General de Accionistas y desarrollar aquellas disposiciones que permitan establecer el tiempo de pago y también reclamar, si procediese, el reembolso de los importes satisfechos en ejecución del Plan, si el pago no se hubiera ajustado a las condiciones que debían cumplirse o cuando hubieran sido abonados atendiendo a datos cuya inexactitud quedase posteriormente acreditada.

El Plan y las métricas fijadas para la obtención del incentivo pretenden estimular a los Beneficiarios del Plan para lograr la rentabilidad objetivo (o importes cercanos al objetivo) y obtener la mayor rentabilidad posible para la Sociedad y los accionistas y, al mismo tiempo, alinear los intereses de las partes en caso de que el rendimiento no alcance las expectativas de rentabilidad previstas.

El Plan se regirá de acuerdo a lo regulado en las presentes bases una vez aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad a los efectos de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, sin perjuicio del desarrollo que efectúe del mismo el Consejo de Administración.

## 2. Beneficiarios del Plan (los "Beneficiarios"):

Los potenciales Beneficiarios del Plan (el "**Colectivo Elegible**") serían los miembros del Comité de Dirección de la Sociedad, que sean asimismo miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

Al inicio del Plan el Consejo de Administración determinará, de entre el Colectivo Elegible, los Beneficiarios del Plan.

## 3. Objetivos del Plan (los "Objetivos"):

Deberán cumplirse los siguientes objetivos cumulativos:

### A. Individual: permanencia

Los Beneficiarios han de permanecer prestando sus servicios a la Sociedad (como directivo) durante todo el periodo de duración del Plan de manera continuada (el "**Objetivo Individual**").

El Beneficiario no tendrá derecho a percibir cuantía alguna en el marco del Plan en caso de extinción de la relación por ("**Supuestos de Pérdida de Condición de Beneficiario**"):

- (i) terminación unilateral de la relación por el Beneficiario antes de la Fecha Final del Plan,
- (ii) cualquier tipo de terminación de la relación con el Beneficiario, cuando dicha terminación se produzca antes del 30 de junio de 2026.
- (iii) despido procedente del Beneficiario ocurrido en cualquier momento durante el Periodo de Vesting.

En el caso de que durante el Periodo de Vesting un Beneficiario dejara de pertenecer al Colectivo Elegible, pero permaneciera prestando sus servicios a la Sociedad como directivo o empleado (la "**Salida del Colectivo Elegible**"), no perderá la condición de Beneficiario; no obstante, a decisión del Consejo de Administración, se considerará un Supuesto de Liquidación Anticipada del Plan con respecto a dicho Beneficiario (conforme se indica en el apartado 5 siguiente), y por lo tanto el Incentivo a percibir por dicho Beneficiario aplicará únicamente por la parte proporcional hasta la fecha de Salida del Colectivo Elegible.

#### **B. Colectivo: Obtención del EBITDA conforme al Plan Estratégico**

La Sociedad deberá alcanzar el objetivo de "**EBITDA Normalizado**" consolidado del Grupo de empresas que consolidan con IZERTIS (en los términos descritos en el artículo 42 del Código de Comercio) que se estipula en el Plan Estratégico 2023-2027 aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del 31 de marzo de 2023, alcance el valor de **33 millones de euros** (el "**Objetivo de EBITDA**" o el "**Objetivo Colectivo**").

A estos efectos se define como "EBITDA Normalizado" consolidado del Grupo, el resultado bruto de explotación de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias (PyG) del Grupo consolidado del ejercicio correspondiente, que se incluye en el Informe Financiero que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas publicadas en el Mercado en cada momento. A efectos de verificar el cumplimiento del Objetivo de EBITDA aquí establecido, el Consejo de Administración de la Sociedad deberá aprobar el Informe Financiero que acompañe las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2027 que contenga el EBITDA Normalizado del ejercicio 2027.

Se entenderá cumplido este Objetivo Colectivo si el EBITDA Normalizado consolidado del Grupo alcanza un valor de, al menos, 30 millones de euros (90% del EBITDA objetivo) (el "**Cumplimiento Parcial del Objetivo de EBITDA**"), si bien en dicho caso el Incentivo a percibir se ajustará proporcionalmente al cumplimiento parcial logrado, en los términos indicados en el apartado 8 de este Plan. En ningún

caso se reconocerá un Incentivo superior por un cumplimiento del objetivo de EBITDA superior al 100%.

Las modificaciones al alza o a la baja del Plan Estratégico para el EBITDA Normalizado, no modificarán el Objetivo de EBITDA fijado en este Plan.

En el caso de que el informe de auditoría (la "**Auditoría**") de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2027 (las "**CCAA 2027**") recoja una opinión negativa del auditor, o una opinión con salvedades que afecten al resultado bruto de explotación del Grupo, o una opinión denegada, no podrá considerarse cumplido el Objetivo de EBITDA.

En el caso de concurrencia del Supuesto de Exclusión o del Supuesto de Extinción estipulados en el apartado 5 de este Plan, el cumplimiento del Objetivo Colectivo se determinará según se haya alcanzado al menos el 90% del objetivo de EBITDA Normalizado consolidado del Grupo fijado en el presupuesto anual aprobado por el Consejo de Administración para el año en el que concurra el Supuesto de Exclusión o el Supuesto de Extinción.

#### **4. Número máximo de acciones a entregar en el marco del Plan**

De conformidad con el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, el número máximo de acciones que, en su conjunto, tendrán derecho a percibir los Beneficiarios del Plan es de 250.000 acciones (el "**Límite**"), equivalente al 1,001157378% del capital social existente a la fecha de aprobación de este Plan para su sometimiento a aprobación por la Junta General de la Sociedad (fijado en 24.971.099 acciones de 0,10€ de valor nominal unitario).

El número de acciones total (y, por ende, el Límite) se modificará convenientemente en caso de que la Sociedad apruebe modificaciones de capital social que conlleven la modificación del valor nominal de las acciones de IZERTIS ("Split" o "Contra-split").

En el caso de que, por aplicación de la fórmula de cálculo del Incentivo, el Límite fuera superado, se hará entrega de las acciones a los Beneficiarios hasta el Límite, a prorrata del Incentivo en acciones que hubiera correspondido a cada Beneficiario.

## 5. Duración del Plan

La duración del Plan será desde el primer día del mes natural siguiente a la aprobación de estas bases por la Junta General de Accionistas de la Sociedad prevista en junio de 2023, es decir, el 1 de julio de 2023 (la "**Fecha Inicio del Plan**") hasta el 31 de diciembre de 2027 (la "**Fecha Final del Plan**"). El plazo comprendido entre la Fecha de Inicio del Plan y la Fecha Final del Plan se denominará el "**Periodo de Vesting**").

No obstante, el Plan podrá terminar anticipadamente en los siguientes supuestos ("**Supuestos de Liquidación Anticipada del Plan**"):

- (i) La exclusión de las acciones de Izertis de la negociación en un sistema multilateral de negociación (SMN) o de cualquier mercado regulado en el que estén incorporadas las acciones de IZERTIS, salvo que dicha exclusión se produzca como consecuencia de la incorporación a la negociación en otro SMN o mercado regulado (el "**Supuesto de Exclusión**"). En este supuesto, la Fecha Final del Plan se entenderá automáticamente adelantada a la fecha en que se produzca el Supuesto de Exclusión.
- (ii) La ejecución de un acuerdo de fusión de IZERTIS que tenga como consecuencia la extinción de su personalidad jurídica (el "**Supuesto de Extinción**"). En este supuesto, la Fecha Final del Plan se entenderá automáticamente adelantada a la fecha en que quede inscrita la fusión en el Registro Mercantil correspondiente.
- (iii) Individualmente con respecto a cada Beneficiario, la Salida del Colectivo Elegible, siempre y cuando no se incurra en un Supuesto de Pérdida de Condición de Beneficiario antes de la Fecha Final del Plan, de tal manera que dicho Beneficiario continúe prestando servicios en la Sociedad por todo el Periodo de Vesting hasta la Fecha Final del Plan. No obstante, el Consejo de Administración podrá determinar que procede mantener la condición de Beneficiario en las mismas condiciones a la fecha de Salida del Colectivo Elegible durante el tiempo que reste por cumplir del Periodo de Vesting (y, por lo tanto, que no se considerará un Supuesto de Liquidación Anticipada del Plan de dicho Beneficiario) (el "**Supuesto de Liquidación Individual**"). En este supuesto la Fecha Final del Plan se mantendrá invariable.

Llegada la Fecha Final del Plan, o tras la concurrencia de alguno de los Supuestos de Liquidación Anticipada del Plan, el Consejo de Administración verificará, en la Fecha de Verificación, el cumplimiento de los Objetivos del Plan, tanto Individuales como Colectivos, en los términos indicados a continuación.

## 6. Valor del Incentivo

Cada Beneficiario percibirá un derecho derivado de este Plan ("**Derecho SAR**") por cada euro de la parte porcentual de su "**Salario Global Anual**"<sup>1</sup> a la Fecha Inicio de este Plan determinado por el Consejo de Administración (1€ de salario reconocido = 1 Derecho SAR):

$$\text{Derechos SAR (según salario)} = \text{Salario Global Anual del Beneficiario} \times \text{Porcentaje Corrector}$$

El "**Porcentaje Corrector**" aplicable al Salario Global Anual podrá variar entre el 20% y el 150%, y se determinará teniendo en cuenta la aportación de valor, dedicación y compromiso del Beneficiario a la Sociedad en el momento de concesión de los Derechos SAR que le corresponden al Beneficiario. La fijación del porcentaje aplicable será propuesta por el Consejero Delegado y sometido a la aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad; de no existir dicha Comisión la propuesta será sometida a la aprobación de la Comisión de Auditoría y, en última instancia, y en especial en el caso de aprobación de retribuciones del Consejero Delegado, del Consejo de Administración. En las reuniones que deliberen sobre la fijación del porcentaje aplicable para la concesión de los Derechos SAR no estarán presentes en ningún caso aquellos consejeros que sean también Beneficiarios del Plan.

En el caso de:

- (i) concurrencia de alguno de los Supuestos de Liquidación Anticipada, o
- (ii) terminación de la relación del Beneficiario con la Sociedad por causas distintas de los Supuestos de Pérdida de Condición de Beneficiario,

(la "**Fecha de Terminación Anticipada**"), los Beneficiarios afectados percibirán la parte proporcional de Derechos SAR por los meses transcurridos del Plan desde la Fecha Inicio del Plan hasta la Fecha de Terminación Anticipada del Plan:

$$\text{Derechos SAR finales} = \text{Derechos SAR iniciales} \times \frac{\text{Fecha de Terminación Anticipada del Plan} - \text{Fecha Inicio del Plan}}{\text{total meses Periodo de Vesting}}$$

Cada Derecho SAR permitirá a su Beneficiario percibir el incremento de valor de una acción de Izertis durante el Periodo de Vesting, en la forma y de acuerdo con los cálculos indicados en el apartado 8 a continuación (el "**Incremento de Valor por Acción**").

---

<sup>1</sup> A estos efectos, computará como parte del Salario Global Anual de cada Beneficiario (i) el salario fijo bruto anual, (ii) la retribución bruta variable adicional (incluyendo, en su caso, variables pluri anuales), (iii) valor económico de las retribuciones en especie, y (iv) en el caso de los consejeros, la remuneración y/o dietas como consejero.

Así, tras la Fecha Final del Plan (o, en su caso, tras la concurrencia de un Supuesto de Exclusión o de un Supuesto de Extinción), y una vez verificado el cumplimiento de los Objetivos en la Fecha de Verificación (tal y como dicho término se describe en el apartado 7 siguiente), cada Beneficiario recibirá un incentivo equivalente al Incremento de Valor por Acción multiplicado por los Derechos SAR que hubiera devengado (el "**Incentivo**"), que se abonará como sigue:

- El importe correspondiente a la retención que la Sociedad haya de efectuar, en su caso, sobre el Incentivo será abonado en efectivo por IZERTIS a la autoridad tributaria o de Seguridad Social correspondiente conforme a la normativa fiscal o de Seguridad Social aplicable en cada momento (la "**Retención del Incentivo**"), y
- El importe del Incentivo remanente, una vez descontada la Retención del Incentivo será abonado en acciones al Beneficiario (el "**Incentivo Neto**").

En el caso de que no proceda efectuar ninguna Retención del Incentivo conforme a la normativa aplicable, la totalidad del Incentivo se abonará en acciones.

## **7. Verificación de los Objetivos del Plan**

El cumplimiento del Objetivo Individual de permanencia y del Objetivo Colectivo de EBITDA se verificarán, tras la Fecha Final del Plan, por el Consejo de Administración, dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2027 (la "**Fecha de Verificación**").

No obstante lo anterior, la Fecha de Verificación en los Supuestos de Liquidación Anticipada del Plan será la siguiente:

- (i) En el Supuesto de Exclusión: dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio en el que se haya producido el Supuesto de Exclusión.
- (ii) En el Supuesto de Extinción: dentro del mes siguiente a la efectividad de la fusión (esto es, a la fecha de inscripción en el Registro Mercantil de la fusión).
- (iii) En el Supuesto de Liquidación Individual: en la Fecha de Verificación indicada en el primer párrafo de este apartado.

## **8. Devengo y ejecución del Plan**

Verificado el cumplimiento de los Objetivos por el Consejo de Administración, los Beneficiarios tendrán derecho a percibir el Incentivo que les corresponda según el número de Derechos SAR que hayan devengado en el marco del Plan, y en proporción

al efectivo cumplimiento del Objetivo de EBITDA (entre el 90% y el 100%), tal y como se indica a continuación:

$$\begin{aligned} & \text{Incremento de Valor por Acción} \\ & = \text{Precio por acción al Devengo} - \text{Precio por acción al Inicio del Plan} \end{aligned}$$

siendo

- el Precio por acción al Inicio del Plan, equivalente al precio medio de cierre de cotización en los tres (3) meses naturales anteriores al primer día del mes de adquisición de la condición de Beneficiario, con un mínimo de OCHO EUROS (8€) por acción, y
- el Precio por acción al Devengo, un importe equivalente al precio medio de cierre de cotización entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2028. En el Supuesto de Exclusión, el Precio por acción al Devengo será el importe equivalente al precio medio de cierre de cotización durante los tres meses naturales anteriores a la concurrencia del Supuesto de Exclusión. En el Supuesto de Extinción, el Precio por acción al Devengo será el equivalente al valor por acción otorgado a la Sociedad en el proyecto de fusión.

$$\begin{aligned} \text{Incentivo (en €)} &= \text{Derechos SAR del Beneficiario} \times \text{Incremento de Valor por Acción} \\ &\times \% \text{Cumplimiento Parcial del Objetivo de EBITDA} \end{aligned}$$

El Incentivo (denominado en euros) se abonará al Beneficiario en acciones de IZERTIS (o en acciones de la sociedad resultante de la fusión en el Supuesto de Extinción), a excepción de la parte correspondiente a la Retención del Incentivo que pueda resultar de aplicación, que será abonada por IZERTIS a la autoridad tributaria o de Seguridad Social conforme a la normativa aplicable. El número de acciones a entregar a cada Beneficiario se calculará al Precio por acción al Devengo:

$$\text{Incentivo Neto (en acciones)} = \frac{\text{Incentivo (en €)} - \text{Retención del Incentivo}}{\text{Precio por Acción al Devengo}}$$

El pago del Incentivo a los Beneficiarios se realizará dentro de los seis meses siguientes a la Fecha de Verificación, bien en virtud de aumento de capital, bien con autocartera de la Sociedad, para lo cual se solicitará a la Junta General de Accionistas la correspondiente autorización de conformidad con el artículo 146 de la Ley de Sociedades de Capital.



## **9. Compromiso de no disposición de las acciones recibidas ("Lock Up")**

Los Beneficiarios del Plan asumirán un compromiso de no disposición de acciones con carácter progresivo de tal forma que desde la fecha en que hubieran recibido las acciones con pago del Incentivo, los perceptores de las acciones, si bien tendrán derecho a recibir los dividendos que pudieran generar, no podrán disponer (enajenar) de las mismas. No obstante, quedarán liberadas parcialmente 1/12 de las acciones entregadas al amparo del Plan cada tres meses (a contar desde la fecha en que hubieran recibido las acciones), hasta transcurridos 36 meses. Tras cada liberación trimestral, los Beneficiarios podrán disponer libremente de las acciones liberadas del lock-up en trimestres anteriores a la fecha de disposición.

Dicho compromiso de no disposición de acciones no aplicará en los siguientes eventos: (i) la disposición de acciones para financiar el pago o el cumplimiento por parte del Beneficiario de cualquier obligación tributaria adicional que surja en relación con la adquisición de las acciones devengadas en virtud del Plan; (ii) la disposición de las acciones devengadas en virtud del Plan en caso de oferta de adquisición o venta de la Sociedad recomendada por el Consejo de Administración; (iii) dispensa, total o parcial, por parte del Consejo de Administración del compromiso con respecto al Beneficiario afectado; (iv) o si la ley requiere al Beneficiario que disponga de dichas acciones.

## **10. Reclamación de importes indebidamente satisfechos ("Claw Back")**

En el documento de adhesión al Plan a suscribir por el Beneficiario, se incorporará la siguiente cláusula:

La Sociedad tendrá derecho a recuperar todo o parte de la retribución pagada por el cumplimiento del Plan cuando:

- a. La retribución satisfecha se hubiera producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad y/o inexactitud quedase demostrada durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono.
- b. Por errores significativos en la gestión de riesgos cometidos bien por la Sociedad o por una filial o unidad de negocio que afecten a los resultados de la misma que han servido como base del pago del Incentivo.
- c. Por el incremento de necesidades de capital experimentado por la Sociedad o por una filial o unidad de negocio no prevista (sobrevvenida) en el período de devengo del Incentivo y aflorase en los dos (2) años posteriores la Fecha Final del Plan.
- d. Por sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables a la unidad y/o personal bajo la directa dirección y responsabilidad del Beneficiario del Plan. La apertura de diligencias penales contra la Sociedad motivada por hechos,

actuaciones u omisiones del Beneficiario del Plan ya será un supuesto bastante para recuperar la remuneración satisfecha.

- e. Por haber realizado durante el Periodo de Vesting actividades que compitan con la Sociedad o haber instado a algún trabajador o colaborador de la misma a incumplir sus obligaciones contractuales o de no competencia con la Sociedad y que la Sociedad cuente con indicios suficientes que puedan demostrarlo, siempre que comunique y ponga a disposición del Beneficiario del Plan esos indicios en un período de dos (2) años posteriores a la Fecha Final del Plan.

Dado que la remuneración por cumplimiento de los objetivos del Plan será la entrega de un número de acciones de la Sociedad, se fija como cantidad a reclamar por el acontecimiento de alguno de los supuestos anteriormente mencionados, el valor de mercado de las acciones entregadas a la fecha de su entrega.

## **11. Delegación en el Consejo de Administración**

Se faculta al Consejo de Administración de la Sociedad para que, con toda la amplitud que se requiera en Derecho y con expresas facultades de sustitución en cualquiera de sus miembros o de apoderamientos a terceros cuando legalmente proceda, desarrolle, formalice, ejecute y liquide, en su caso, el Plan; adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud y efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento del presente acuerdo, y en general, para adoptar cuantos acuerdos y realizar cuantas actuaciones sean necesarias o convenientes para el buen fin de este acuerdo y de la ejecución y liquidación del Plan, incluyendo, a título meramente indicativo:

(i) Designar a los Beneficiarios del Plan, y reconocer sus Derechos SAR (incluyendo la fijación del porcentaje aplicable al salario global anual que determina los Derechos SAR del Beneficiario), así como revocar, en su caso, cuando proceda las designaciones y asignaciones previamente realizadas.

(ii) Ejecutar el Plan cuando lo considere conveniente y en la forma concreta que estime apropiada.

(iii) Determinar el mecanismo para que la Sociedad adquiera las acciones a entregar a los Beneficiarios del Plan, la forma de financiar dicha adquisición y, en general, realizar cualquier actuación necesaria o conveniente para la ejecución de la adquisición de acciones a fin de atender a las entregas que puedan derivarse del Plan.

(iv) Desarrollar, interpretar y fijar las condiciones concretas del Plan en todo no lo previsto en el presente acuerdo, pudiendo incluso aprobar un reglamento para su funcionamiento.

(v) Adaptar el contenido y condiciones del Plan a las circunstancias u operaciones societarias que pudieran producirse durante la vigencia de Plan a los efectos de que este permanezca en sus mismos términos y condiciones.

(vi) Adaptar el contenido del Plan a los requerimientos, observaciones o peticiones que en su caso pudieran realizar las autoridades supervisoras competentes.

(vii) Determinar los supuestos en los que los Beneficiarios del Plan pudieran quedar excluidos, así como aquellas cláusulas que permitan a la Sociedad poder reclamar, si procediese, el reembolso de los importes satisfechos, si el pago no se hubiera ajustado a las condiciones que debían cumplirse o cuando hubieran sido abonados atendiendo a datos cuya inexactitud quede posteriormente acreditada.

(viii) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentación complementarias sean necesarias o convenientes ante cualquier autoridad u organismo, a fin de ejecutar o liquidar el Plan.

(ix) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier autoridad u organismo, para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implantación, ejecución o liquidación del Plan.

(x) Redactar, suscribir, otorgar y, en su caso, certificar cualquier tipo de documento relativo al Plan, incluyendo, sin carácter limitativo, firmar y modificar cualesquiera contratos con entidades que presten servicios necesarios o convenientes para el desarrollo del Plan.

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

(xii) Delegar en el Consejero Delegado cualesquiera de las facultades anteriores. Se exceptúa de esta delegación cualesquiera facultades que conlleven la determinación de los Derechos SAR que puedan corresponderle al Consejero Delegado conforme a este Plan, que, en todo caso, corresponderá, al Consejo de Administración, a los efectos de evitar conflictos de interés.

(xiii) Y, en general, realizar cuantas acciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan y de los acuerdos anteriormente adoptados.