



**POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE TUBACEX, S.A.
Ejercicios 2021, 2022 y 2023**

INDICE

1. Marco normativo
2. Órganos competentes
 - 2.1 Comisión de Nombramientos y Retribuciones
 - 2.2 Consejo de Administración
 - 2.3 Junta General de Accionistas
3. Marco y principios básicos de actuación
4. Retribución de los consejeros como miembros del Consejo de Administración
5. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas
6. Retribución de los consejeros con funciones representativas
7. Condiciones básicas de los contratos de ejecutivos
8. Aplicabilidad y vigencia

1. Marco normativo

Mediante la formulación de su *Política de remuneración del Consejo de Administración* TUBACEX quiere explicitar su permanente alineación con las recomendaciones de Buen Gobierno así como con las mejores prácticas internacionales en materia de retribución de consejeros. De conformidad con los artículos 529 septdecies, 529 octodecies y 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio (en adelante “LSC”) introducidos por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo, las sociedades cotizadas deben contar con una política de remuneraciones para sus consejeros, la cual deberá ser aprobada cada tres años por la Junta General de Accionistas.

En base a lo expuesto y expirado el plazo para el que fue aprobada el 23 de mayo de 2018 la Política de Remuneraciones aplicable para los ejercicios sociales de 2018, 2019 y 2020, corresponde a la Junta General de Accionistas de 2021 aprobar en su caso la propuesta que, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, eleve el Consejo de Administración como punto separado en el orden del día de su convocatoria.

Dicha revisión se hace en base a la legislación aplicable, tendencias jurisprudenciales y recomendaciones en la materia del Código de Buen Gobierno aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015 así como la normativa interna de la Sociedad, en particular el artículo 16 de los Estatutos Sociales, así como los artículos 26 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración.

2.- Órganos competentes

2.1.- Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la propuesta de la definición y actualización de la presente política de remuneraciones, así como la verificación anual de su correcta aplicación y la consignación de todos los conceptos y cantidades devengadas en cada ejercicio en el Informe anual de remuneraciones del Consejo.

2.2.- Consejo de Administración

Es el Consejo de Administración, quién a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el competente para fijar y distribuir, dentro del límite global aprobado en Estatutos Sociales o anualmente por la Junta General de Accionistas los conceptos retributivos de los miembros del Consejo de Administración.

Anualmente a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobará junto con la formulación de las cuentas anuales de la compañía el Informe Anual de Remuneraciones del Consejo.

2.3.- Junta General de Accionistas

De acuerdo con el artículo 217 de la LSC y atendiendo a la interpretación del Tribunal Supremo la Junta General ha de determinar la cuantía máxima de retribución de los consejeros y el sistema de retribuciones debe constar en los Estatutos Sociales, cuya modificación es competencia exclusiva de la Junta General de Accionistas.

En el caso de retribuciones consistentes en la entrega de acciones de la compañía o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la misma, seguirá siendo la Junta General de Accionistas el único órgano competente.

Igualmente y de manera anual la Junta General de Accionistas deberá someter a votación consultiva como punto separado del orden del día el Informe anual de remuneraciones del Consejo.

3. Marco y principios básicos

Con esta política, TUBACEX pretende garantizar que la remuneración de los administradores sea, en todo momento, adecuada a la responsabilidad permanente atribuida y a la dedicación exigible para el correcto desempeño de su cargo. Ambos factores deben respetar en todo momento con el interés a largo plazo de los accionistas.

Por ello que los principios básicos sobre los que sustenta la presente política son:

- a) Idoneidad y moderación; para que el nivel de retribución que se fijen en cada momento sea adecuado a la situación que vive la compañía y acorde a mercado.
- b) Estabilidad y sostenibilidad; de forma que la responsabilidad y dedicación exigida a los miembros del Consejo en sus respectivos roles esté retribuida adecuadamente.
- c) Alineación con los intereses a largo plazo; de forma que la retribución del consejo sea compatible con la estrategia empresarial y prevenga en todo momento los conflictos de interés

- d) Equilibrio entre componentes fijos y variables para que la retribución variable no adquiriera una proporción significativa sobre la fija evitando así una asunción excesiva de riesgos
- e) Incentivación; con el objetivo de que la retribución resulta suficientemente atractiva para la incorporación de consejeros de alta valía y gran nivel profesional.
- f) Plena transparencia; mediante la emisión del Informe Anual de Remuneraciones y confirmando anualmente ante la Junta General de Accionistas que la política retributiva aplicable sigue siendo coherente y adecuada para la compañía.

Adicionalmente y en lo que a los consejeros ejecutivos respecta, la retribución debe ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la compañía puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco internacional en que desarrollan sus actividades.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la presente política se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional, así como a los objetivos corporativos a largo plazo que fije el Plan Estratégico.

4. Estructura de la retribución de los consejeros en función de su condición de miembro del Consejo de Administración

A la fecha de aprobación de la presente política el Consejo de Administración de Tubacex está compuesto por doce miembros como se detalla a continuación:

Presidente no ejecutivo:

Alvaro Videgain Muro	Externo otros
----------------------	---------------

Consejero ejecutivo:

Jesús Esmoris Esmorís	Consejero Delegado
-----------------------	--------------------

Vicepresidente no ejecutivo:

Antonio Gonzalez-Adalid García Zozaya	Independiente
---------------------------------------	---------------

Consejero no ejecutivos:

Antonio M ^a Pradera Jauregui	Independiente
Nuria López de Guereñu Ansola	Independiente
Manuel Moreu Munaiz	Independiente
Iván Marten Uliarte	Independiente
Jorge Sendagorta Gomendio	Independiente
Isabel Lopez Paños	Dominical
Gema Navarro Mangado	Dominical
Rosa M ^a García García	Independiente
Fco. Javier García Sanz	Independiente

El sistema de retribución general de los miembros del Consejo de Administración contempla los siguientes conceptos:

- a) Cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración, diferenciada para el caso del Presidente. (40.000€ y 2x para el Presidente)
- b) Dieta por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración (2.700€ por reunión)
- c) Retribución fija por pertenencia a sus diferentes Comisiones, y diferenciada en el caso de los Presidentes (10.000€ o 15.000€ respectivamente)

El límite económico máximo se mantendrá invariable mientras la Junta General de Accionistas no lo modifique, dejado a criterio del Consejo de Administración el importe económico de cada concepto. En este sentido se fija un límite máximo de 1050 miles de euros por todos sus conceptos que permanecerá invariable mientras la Junta no acuerde su modificación.

El Consejo de Administración decidirá el criterio temporal de devengo para el abono de los conceptos mencionados, así como la forma de pago de cada uno de ellos que preferiblemente será en metálico.

No se contempla concesión de otros beneficios tales como créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad ni remuneraciones adicionales por ser consejeros de sociedades del grupo.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en planes de previsión social ni prestaciones asistenciales de ningún tipo. De la misma manera no están previstas indemnizaciones para ningún consejero por su mera condición de tal.

En caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decida retribuir de manera diferencial a algún consejero no ejecutivo, dicha retribución deberá adecuarse al servicio prestado por el consejero, no exceder con su devengo el límite total máximo fijado por la Junta General y debidamente consignado en el informe anual de remuneraciones.

Asimismo la Compañía satisfará anualmente los gastos de desplazamiento y estancia que se devenguen con motivo de las reuniones tanto del Consejo de Administraciones como de sus diferentes comisiones así como la prima anual del seguro de Altos Cargos y Administradores que asiste a todos los miembros del Consejo.

En caso de defunción de algún miembro del Consejo de Administración, la retribución pendiente de liquidación será percibida por sus herederos legales.

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

Adicionalmente a lo dispuesto en apartado cuarto, las funciones ejecutivas y distintas por tanto de las funciones vinculadas a su mera condición de miembros del Consejo de Administración, podrá contemplar en su caso los siguientes conceptos retributivos:

- a) Retribución fija anual
- b) Retribución variable anual
- c) Retribución variable a medio y largo plazo incluso con entrega de acciones
- d) Prestaciones asistenciales como seguro de vida, plan de pensiones o seguro médico
- e) Vehículo de empresa
- f) Cláusulas de indemnización

La presente política no contempla la concesión de otros beneficios tales como créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad. Ningún consejero percibirá retribuciones adicionales por su condición de consejero en órganos de administración de sociedades del grupo.

La evaluación de la consecución de los objetivos a los que se ligue las retribuciones variables en todo caso serán competencia del Consejo de Administración previa informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los sistemas de retribución variable a medio y largo plazo deberán tener el horizonte temporal adecuado y podrán incluir entregas de acciones de la compañía o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas y deberá ser aprobado en todo caso por la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los importes de dichos conceptos serán susceptibles de actualización por parte del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones siempre y cuando no se rebase el límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.

6. Estructura de la retribución de los consejeros con funciones representativas

La función de Presidente en atención a su especial dedicación a la Sociedad como consecuencia de las labores representativas e institucionales adicionales a desempeñar, podrá contemplar los siguientes conceptos:

- a) Retribución fija anual
- b) Prestaciones asistenciales
- c) Vehículo de empresa
- d) Cláusulas de indemnización

No está contemplado que el cargo de Vicepresidente devengue ninguna retribución adicional por su condición de tal adicional a los conceptos retributivos descritos en el apartado cuarto.

7. Condiciones básicas de los contratos de consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas o representativas adicionales deberán ser otorgados en plazo y forma adecuada, respetando siempre las condiciones básicas que se detallan a continuación:

a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida siempre y cuando se mantenga su condición de consejero y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo, jubilación ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

b) Cumplimiento interno

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulte de aplicación toda la normativa interna de la compañía, especialmente el Código de Conducta y el Reglamento de Conducta en el Mercado de Valores.

c) No concurrencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con compañías de objeto análogo durante su relación con la compañía y por un periodo de tiempo determinado tras la finalización de la misma.

d) Confidencialidad

Máximo deber de confidencialidad durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación, con la devolución en tal caso de toda la documentación que obre en su poder.

8. Aplicabilidad y vigencia

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneraciones de administradores, la presente política será aplicable desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes salvo las modificaciones que en cada momento pueda acordar la Junta General de Accionistas.

Dicha política retributiva será de aplicación para cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración. En caso de que la incorporación de un nuevo consejero ejecutivo lo regulado en los artículos 6 y 7 de la presente política deberá reflejarse en el correspondiente contrato entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.