
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A-01003946]

Denominación Social:

[**TUBACEX, S.A.**]

Domicilio social:

[TRES CRUCES, 8 (LLODIO) ALAVA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El pasado 24 de mayo de 2023 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la política de remuneración del Consejo de Administración (en adelante CNR) para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En esta ocasión el ejercicio de revisión y actualización de la política de remuneraciones se ha realizado con ayuda de Willis Tower Watson, experto externo en materia retributiva y en la práctica de mercado. Previamente a este ejercicio, se había llevado a cabo un análisis comparativo de la retribución del consejo y sus roles estatutarios, tomando como base la política de remuneración previamente en vigor cuya última actualización había tenido lugar en 2014.

Con la entrada en vigor de dicha política en el momento de su aprobación por junta, se ha venido aplicando a los administradores de la sociedades desde el segundo semestre de 2023.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue

al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Uno de los principios en los que se sustenta la Política de Remuneraciones es el "equilibrio entre los componentes fijos y variables. Por ello la política considera para los consejeros ejecutivos, una distinción entre retribución variable a corto y a largo. Vinculación de una parte de la retribución a los resultados de la Compañía ("pay for performance").

Retribución Variable a Corto Plazo:
El peso de los objetivos financieros a las que se vincula representa al menos el 80%.
El peso de los objetivos no financieros representa, como máximo, el 20%
Inclusión de objetivos vinculados a ESG.

Retribución Variable a Largo Plazo:
Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
Principalmente en acciones o instrumentos vinculados a acciones.
Obligación de retención de las acciones por un periodo de hasta 3 años, vinculado al requisito de tenencia permanente de acciones. Inclusión de objetivos de creación de valor, económico-financieros y ESG.
Hasta el 100% de la Retribución Variable total podrá estar sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones ("malus") o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback").
El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuentan con asesoramiento externo a efectos de considerar e interpretar la información retributiva del mercado, como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.

A este respecto, el importe máximo anual de las retribuciones para el conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 1.300.000 euros, y se mantendrá en vigor en tanto no se apruebe su modificación en posterior Junta General de Accionistas.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A continuación, se desglosan los elementos y cuantías anuales aplicables a la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales:

40.000€ anuales en concepto de honorarios fijos para los vocales y 130.000€ anuales para el Presidente. Adicionalmente los presidentes de las distintas comisiones del consejo percibirán anualmente una cantidad fija de 9000€ anuales.

En lo relativo a dietas de las reuniones del consejo y de las comisiones, estas devengarán 3000€ y 2000€ respectivamente, siendo el doble para el presidente en el caso del consejo.

El número de sesiones máximo que se remunerará mediante las dietas por asistencia serán once al año. Las sesiones que se celebren por encima de este número no se remunerarán. 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.

Estas cantidades podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas. Las retribuciones concretas de cada uno de los consejeros serán detalladas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de consejeros.

Los Consejeros, en su condición de tales, tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que hayan incurrido como consecuencia del ejercicio de su cargo, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración, ni remuneraciones adicionales por ser consejeros de las sociedades del grupo. Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

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 de Administración.

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

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Retribución Fija
El propósito de esta retribución es recompensar, atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la

experiencia profesional y a la práctica de mercado. El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la CNR. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo. Para el 2023 asciende a 445.200€.

No está prevista la modificación de la anterior retribución fija durante el plazo de vigencia de la política actual en vigor. No obstante, en caso de que las circunstancias así lo requieran, la remuneración podrá variar atendiendo a un eventual cambio de las responsabilidades, el desarrollo en el puesto, así como en caso de necesidades especiales de retención y motivación, teniendo en cuenta los estándares de mercado. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anual. En su caso, el incremento se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros junto con las razones subyacentes.

Plan de Previsión Social

El plan de previsión social es de aportación definida y la contingencia que cubre es la jubilación. Sistemas de previsión de aportación anual definida, compatible con el resto de conceptos retributivos existentes y que por normativa fiscal puede rescatarse en el momento de la jubilación. Las aportaciones anuales son acumulables y consolidables pero condicionadas a la evolución natural y fluctuación de este tipo de inversiones.

Retribución en Especie

El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, seguro de vida y seguro de salud. 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.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, seguro de vida y seguro de salud. 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.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Retribución Variable a Corto Plazo ("RVCP")

El propósito de esta retribución es recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.

Importe Objetivo (target): 50% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

Máximo: 150% del target. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

La RVCP se vincula a la consecución de objetivos financieros y no financieros predeterminados por el Consejo de Administración y alineados con las prioridades estratégicas de Tubacex. Los objetivos estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y no financieros de la gestión de la Compañía. Dichos objetivos no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, sino que deben promover la sostenibilidad de la Compañía y el reconocimiento del buen desempeño.

Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 20% en el conjunto del RVCP.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Una vez finalizado el año, el Consejo de Administración determina la retribución variable devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los citados objetivos. Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo el Consejo de Administración y la CNR podrán no tener en cuenta aquellas circunstancias extraordinarias que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.

La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica.

Para el cálculo del importe de la RVCP se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En los componentes relacionados con los resultados de la Compañía, se considerarán las salvedades que consten en el informe

del auditor externo y minoren dichos resultados. La CNR podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable anual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, tiene la competencia para acordar la aplicación de los ajustes ex-post descritos.

La RVCP se abonará en metálico tras la formulación de las cuentas anuales, una vez cerradas y auditadas y, en cualquier caso, dentro de los tres (3) meses inmediatamente siguientes al cierre del ejercicio, salvo por circunstancias excepcionales.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

El plan de previsión social es de aportación definida y la contingencia que cubre es la jubilación. Se trata de un sistema de previsión de aportación anual definida, compatible con el resto de conceptos retributivos existentes y que por normativa fiscal puede rescatarse en el momento de la jubilación. Las aportaciones anuales son acumulables y consolidables pero condicionadas a la evolución natural y fluctuación de este tipo de inversiones.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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 reconocido en resolución judicial firme de los deberes inherentes a su cargo o del Contrato. A este respecto, el importe de dicha compensación asciende a dos anualidades de la Retribución Fija.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Condiciones contractuales del Consejero Delegado

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales. Dicho contrato ha sido propuesto por la CNR y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado:

Duración

El contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado está sujeto a la duración de su mandato y supeditado a la renovación de su cargo.

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.

No concurrencia

El contrato establece 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 (2 años).

La compensación por la obligación de no concurrencia post-contractual asciende a dos anualidades de la Retribución Fija.

Indemnización

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 reconocido en resolución judicial firme de los deberes inherentes a su cargo o del Contrato. A este respecto, el importe de dicha compensación asciende a dos anualidades de la Retribución Fija.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Tal y como se detalla en el Informe Anual de Gobierno Corporativo existe un miembro del órgano de administración que tiene una remuneración adicional por servicios de asesoramiento estratégico.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen conceptos retributivos de esa naturaleza.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otras remuneraciones suplementarias distintas a las descritas en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Durante 2023 la Junta General de Accionistas ha aprobado la actualización de la política de remuneración al consejo de administración para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 para reemplazar la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de junio de 2021.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.tubacex.com/wp-content/uploads/2023/07/Politica-de-remuneracion-del-Consejo-de-Administracion.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La Junta General de Accionistas reunida el 24 de mayo de 2023 voto favorablemente con un 97,56% el Informe Anual de Remuneraciones formulado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la política de retribuciones de los consejeros, que comprende el resumen global de la aplicación de dicha política durante el ejercicio 2022, incluyendo el detalle de las

retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros en el indicado ejercicio, así como la política aprobada por el consejo para el año referenciado.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Durante el primer semestre de 2023 se ha venido aplicando la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 21 de junio de 2021 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Tras la aprobación por la junta el pasado 24 de mayo de 2023 y entrada en vigor de la actual política de remuneraciones, desde el 1 de julio de 2023 se ha venido aplicando ésta última. Para dicha actualización se ha contado con el asesoramiento externo de un experto independiente en materia de remuneraciones de sociedades cotizadas, Willis Towers Watson, quien ha asesorado a la Comisión de Nominamientos y Retribuciones en el análisis previo de las remuneraciones del consejo y sus roles estatutarios.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La coherencia de la Política de Remuneraciones con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía se fundamenta en lo siguiente:

La Política de Remuneraciones se ha diseñado de forma coherente con la estrategia de la compañía y la orientación a la obtención de resultados a largo plazo:

(i) La remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos, fundamentalmente, la retribución fija, la retribución variable a corto plazo y la retribución variable a largo plazo.

(ii) En cuanto a las métricas establecidas, en la remuneración variable a corto plazo se fijan objetivos concretos y cuantificables, de carácter financiero y no financiero, vinculados al interés social y al crecimiento sostenible a largo plazo de la Compañía.

(iii) Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se concede y se abona parcialmente en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas.

(iv) Las acciones que se entreguen, en su caso, al amparo de la Retribución Variable a Largo Plazo al Consejero Delegado estarán sometidas a un período de retención de 3 años en tanto en cuanto no se alcance el requisito de tenencia permanente de acciones (2 anualidades de la Retribución Fija).

Equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables de la retribución.

El sistema de remuneración variable es flexible y permite que, en caso de no alcanzar los niveles mínimos de cumplimiento, no se perciba remuneración variable alguna, por lo que esta no se encuentra garantizada. El porcentaje de la retribución variable a corto y largo plazo puede ser relevante si se alcanza el nivel máximo de cumplimiento de los objetivos fijados.

Además, como medidas que contribuyen a evitar la asunción excesiva de riesgos y fomentar una cultura de compromiso con los objetivos, se pueden mencionar:

(i) El sistema de gobierno corporativo, la normativa interna y los sistemas de control y cumplimiento, los cuales establecen mecanismos de supervisión y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada sanción de riesgos.

(ii) El abono de la retribución variable anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación y auditoría de las cuentas anuales y tras determinarse el grado de consecución de los objetivos.

(iii) La retribución variable estará sujeta a cláusulas malus y clawback.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Factores internos y externos:

La CNR considera tanto la realidad interna de Tubacex como el entorno externo en el que opera la Compañía, incluyendo las directrices emitidas por proxy advisors y accionistas institucionales. La CNR también considera la información de inversores institucionales recibida en el proceso periódico de consulta que realiza Tubacex.

Para más información, se detalla los factores internos y externos que la CNR ha tenido en cuenta a la hora de revisar la Política de Remuneraciones.

Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo A efectos de establecer las condiciones retributivas del Consejero Delegado descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y directivos de la Compañía.

A este respecto, el diseño de la política retributiva aplicable al Consejero Delegado se encuentra alineada con la del conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Tubacex y compartiendo los siguientes principios con la política retributiva del colectivo de la Alta Dirección de la Compañía.

Estructura de retribución total: el paquete retributivo que ofrece Tubacex puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero.

Equidad retributiva: 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 Tubacex 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.

Pay for performance: una parte de la retribución total de los Altos Directivos y de un porcentaje elevado de los empleados de la Compañía tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Tubacex.

Proporcionalidad: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Compañía, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables.

Prudencia: Los criterios utilizados por la CNR para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para la Compañía.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	65.832.815	91,14
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	529.021	0,80

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	64.227.703	97,56
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.076.091	1,63

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

A partir del 1 de julio de 2023 se han aplicado los importes actualizados para los componentes fijos de pertenencia al consejo, así como para las dietas devengadas por las reuniones del consejo y comisiones. Sin perjuicio de la actualización de importes, el principal cambio es la remuneración de las comisiones del consejo por el sistema de dietas.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la CNR, para recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo. En 2023 la retribución fija es de 445.200€. No está prevista la modificación de la anterior retribución fija durante el plazo de vigencia de la política en vigor. No obstante, en caso de que las circunstancias así lo requieran, la remuneración podrá variar atendiendo a un eventual cambio de las responsabilidades, el desarrollo en el puesto, así como en caso de necesidades especiales de retención y motivación, teniendo en cuenta los estándares de mercado. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anual. En su caso, el incremento se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros junto con las razones subyacentes.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

En relación a la retribución variable a corto plazo, exclusivamente el consejero ejecutivo de la sociedad tiene un 50% de retribución variable calculada sobre la retribución fija anual en base a objetivos de EBITDA, deuda financiera neta y como novedad para el 2023 objetivos ESC, con un peso ponderado en cada caso de 20%, 20% y 5%.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

En relación a la retribución a largo plazo o Plurianual también se circunscribe exclusivamente al consejero ejecutivo y es un incentivo pagadero en metálico cuyo importe está relacionado con el aumento de Valor de la Compañía entre el 31/12/2018 y el 31/12/23
Se considera a estos efectos el incremento de Valor de la Compañía la diferencia resultante entre los cierres de los ejercicios 2018 y 2023 de acuerdo a la siguiente fórmula: Valor Compañía = (EBITDA x 7) - DFN + DIVIDENDOS
Incremento Valor Compañía = Valor Compañía 31/12/2023 - Valor Compañía 31/12/2018
El importe del Bonus Plurianual es un porcentaje del Valor generado: 0,5% para el CEO y 0,1% para cada miembro del Equipo Directivo
Por otro lado, existen dos planes de opciones sobre acciones para el consejero delegado, 500.000 opciones por cada plan a 2€ en el Plan I y 3€ en el Plan II, cuya fecha límite de ejecución en ambos casos es 31 de marzo de 2024.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha producido.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Consejero Delegado: 5% de Retribución Fija.

El plan de previsión social es de aportación definida y la contingencia que cubre es la jubilación. Se trata de un sistemas de previsión de aportación anual definida, compatible con el resto de conceptos retributivos existentes y que por normativa fiscal puede rescatarse en el momento de la jubilación. Las aportaciones anuales son acumulables y consolidables pero condicionadas a la evolución natural y fluctuación de este tipo de inversiones.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No se han devengado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido nuevos contratos ni modificaciones a los ya existentes.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Un consejero no ejecutivo ha percibido 60.000€ durante 2023 por servicios de asesoramiento estratégico.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

La retribución en especie es exclusiva del consejero delegado por un importe máximo del 15%, pudiendo ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, seguro de vida y seguro de salud.
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.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se contemplan.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de

sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

[No se han producido.]

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Presidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GEMA NAVARRO MANGADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	131	52							183	164
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	45	42							87	77
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	45	30		445	201	1.954			2.675	738
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	45	30							75	79
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	45	38							83	77
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	38	58							96	82
Don IVAN MARTEN ULIARTE	45	31						55	131	126
Don GEMA NAVARRO MANGADO	45	40							85	77
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	45	34							79	77
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	38	62							100	77
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	38	58							96	38

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Plan 2019		500.000					0,00				500.000
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Plan							0,00				
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Plan							0,00				
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Plan							0,00				
Don GEMA NAVARRO MANGADO	Plan							0,00				
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Plan							0,00				
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Plan							0,00				
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	23
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	
Don IVAN MARTEN ULIARTE	
Don GEMA NAVARRO MANGADO	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don JESUS ESMORIS ESMORIS								
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI								
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO								
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA								
Don IVAN MARTEN ULIARTE								
Don GEMA NAVARRO MANGADO								
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS								
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ								
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Concepto	
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Concepto	
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Concepto	
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Concepto	
Don IVAN MARTEN ULARTE	Concepto	
Don GEMA NAVARRO MANGADO	Concepto	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Concepto	
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Concepto	
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ										
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don JESUS ESMORIS ESMORIS										
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI										
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO										
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA										
Don IVAN MARTEN ULIARTE										
Don GEMA NAVARRO MANGADO										
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS										
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ										
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Plan							0,00				
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Don JORGE SENDAGORTA COMENDIO	Plan							0,00				
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Plan							0,00				
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GEMA NAVARRO MANGADO	Plan							0,00				
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Plan							0,00				
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Plan							0,00				
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	
Don IVAN MARTEN ULIARTE	
Don GEMA NAVARRO MANGADO	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don JESUS ESMORIS ESMORIS								
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO								
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA								
Don IVAN MARTEN ULIARTE								
Don GEMA NAVARRO MANGADO								
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS								
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ								
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Concepto	
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Concepto	
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Concepto	
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Concepto	
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Concepto	
Don GEMA NAVARRO MANGADO	Concepto	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Concepto	
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Concepto	
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	183				183						183
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	87				87						87
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	2.675		23		2.698						2.698
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	75				75						75
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	83				83						83
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	96				96						96
Don IVAN MARTEN ULIARTE	131				131						131
Don GEMA NAVARRO MANGADO	85				85						85

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	79				79						79
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	100				100						100
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	96				96						96
TOTAL	3.690		23		3.713						3.713

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	2.727	269,51	738	49,39	494	4,66	472	-28,92	664

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros externos									
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	183	11,59	164	62,38	101	42,25	71	65,12	43
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	87	12,99	77	11,59	69	-5,48	73	-1,35	74
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	75	-5,06	79	3,95	76	1,33	75	1,35	74
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	96	17,07	82	12,33	73	0,00	73	-5,19	77
Don GEMA NAVARRO MANGADO	85	10,39	77	8,45	71	0,00	71	65,12	43
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	83	7,79	77	8,45	71	-2,74	73	-5,19	77
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	79	2,60	77	8,45	71	-2,74	73	-1,35	74
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	100	29,87	77	305,26	19	-	0	-	0
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	96	152,63	38	-	0	-	0	-	0
Don IVAN MARTEN ULIARTE	131	3,97	126	0,00	126	2,44	123	66,22	74
Remuneración media de los empleados									
	44.926	1,06	44.454	2,53	43.356	4,28	41.578	-9,83	46.112



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[No existe ningún aspecto relevante no recogido en el presente informe.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[28/02/2024]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
[✓] No