

INFORME ELABORADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE TUBACEX, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO INCLUIDA EN EL PUNTO 10 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 21 Y 22 DE MAYO DE 2025

1. Objeto del informe

Este informe se formula unánimemente por el Consejo de Administración de "Tubacex, S.A." (la "Sociedad") a efectos de justificar la propuesta de actualizar la Política de Remuneración del Consejo de Administración que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, convocada para el día 21 de mayo de 2025, en primera convocatoria, y para el día 22 de mayo de 2025, en segunda convocatoria, bajo el punto 10 de su Orden del Día.

Para facilitar la comprensión de la Política actualizada de remuneración del consejo de Administración, el cual se incorpora como **Anexo** al presente informe, se recoge a continuación una explicación individualizada de cada modificación.

2. Justificación de la modificación

Con motivo del nombramiento por cooptación de Josu Imaz Murguiondo por el Consejo de Administración en su reunión del pasado 27 de marzo de 2025 se ha formalizado un contrato de prestación de servicios vinculado a su posición de consejero delegado y sin perjuicio de que se haya aplicado casi íntegramente la Política de remuneraciones en vigor así como las mejores prácticas en la materia desde la óptica del gobierno corporativo, es precisa de actualización de algunos de los importes y conceptos en lo que al consejero delegado se refiere para su aplicación desde abril de 2025.

Las modificaciones propuestas son las que se detallan a continuación:

- a) Retribución fija anual. Se fija la retribución fija anual del consejero delegado en 490.000€ desde abril de 2025.
- b) La actualización de la retribución fija anual del consejero delegado podrá actualizar de manera justificada hasta un máximo de 10% en todo el periodo de vigencia de la política.
- c) La retribución en especie se fija en hasta un 20% de la retribución fija anual.
- d) En la retribución variable a largo plazo se elimina la referencia final relativa a los planes de opciones sobre acciones 2016 y 2019 que seguían en vigor a la fecha de la aprobación de la Política de Remuneración del Consejo
- e) La compensación por no concurrencia una vez finalizado el contrato de prestación de servicios se reduce de dos años a un año, al igual que la compensación se reduce de dos anualidades a una anualidad de retribución fija anual.
- f) En la indemnización por cese involuntario del consejero delegado se reduce de dos anualidades a una anualidad.
- g) En el capítulo de remuneración de consejeros en su condición de tales se incluye una mención expresa sobre que en ningún caso los consejeros ejecutivos percibirán ninguna dieta por asistencia a las reuniones de las comisiones.

3. Propuesta de texto con modificaciones

Se adjunta al presente informe el texto con cambios propuestos resaltados en el texto vigente de la Política de Remuneración del Consejo de Administración

En Llodio (Álava), a 16 de abril de 2025

* * * *