

PROPUESTAS DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS 2026

PUNTOS RELATIVOS A LAS CUENTAS ANUALES, AL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y A LA GESTIÓN SOCIAL:

PRIMERO.- Aprobación de las cuentas anuales, tanto las individuales de Tubacex como las de su Grupo consolidado, así como de sus respectivos informes de gestión, correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

A) Aprobar las Cuenta Anuales individuales y consolidadas correspondientes al ejercicio social del año 2025 integradas por el Balance, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y el Estado de Flujos de Efectivo, así como la Memoria conforme a los arts. 257, 260, 524 y 525 de la Ley de Sociedades de Capital.

B) Aprobar el Informe de Gestión (el cual incluye el Informe Anual de Gobierno Corporativo de acuerdo con el artículo 538 de la Ley de Sociedades de Capital) redactado conforme al arts. 262 y 526 de la Ley de Sociedades de Capital, así como mostrar su conformidad con la revisión e informe efectuados por la Auditoría de cuentas de la Sociedad Ernst & Young S.L., sobre dichas Cuentas Anuales e Informe de gestión, según el art. 263.1 de la misma Ley, quedando expresamente exonerado el Consejo de Administración de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de su labor durante el ejercicio de 2025 y que se refleje en la documentación anteriormente sancionada, sin perjuicio de lo previsto en el art. 237 de la precitada Ley de Sociedades de Capital.

C) Determinar el resultado económico producido en el ejercicio social del año 2025 que representa, según las respectivas cuentas de explotación, individual y consolidada, incorporadas al informe de Auditoría un resultado individual por importe de 56. 836 miles de euros y un resultado consolidado de -31.277 miles de euros.

D) Dejar expresa constancia de que las precitadas Cuentas Anuales, Informe de Gestión, e Informe de Auditoría de Cuentas, también se hallan formuladas bajo forma consolidada, habiendo sido así presentadas ante la presente Junta General y como tales, aprobadas por ésta conforme a lo establecido en los arts. 171.1 y 203.1 del Real Decreto Legislativo 1.564/89 de 22 de Diciembre, por los arts. 44 y siguiente en el Código de Comercio y según las normas del Real Decreto 1.815/91 de 20 de Diciembre, toda vez que esta Sociedad se halla incurso en las circunstancias previstas en el art. 4º de la Ley 24/1.988 de 28 de Julio, el art. 42 del Código de Comercio y los arts. 1 a 5 del citado Real Decreto 1.815/91 respecto a las entidades significativas dentro del grupo.

Asimismo con referencia a la antedicha documentación, especificada en el presente acuerdo, se hace constar en cuanto a su firma, haberse observado y cumplido lo dispuesto en el art.253 de la Ley de Sociedades de Capital, en los arts. 47 y 44.8 del Código de Comercio y en el art. 330 del Reglamento del Registro Mercantil, así como que ambos informes de Auditoría, individual y consolidada, están fechados el 26 de febrero de 2026.

SEGUNDO.- Aprobación del Estado de Información no Financiera consolidado correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar el Estado de Información no financiera del ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025 conforme a lo dispuesto en la ley 11/2018 de 29 de diciembre sobre información no financiera y diversidad.

TERCERO.- Aprobación de la gestión del Consejo de Administración de Tubacex, correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar la gestión social desarrollada por el Consejo de Administración de TUBACEX, S.A. durante el ejercicio 2025.

PUNTOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DEL RESULTADO Y RETRIBUCIÓN DEL ACCIONISTA:

CUARTO.- Aprobación de la aplicación del resultado correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025

La Junta General acuerda aprobar la propuesta de aplicación del resultado y de pago del dividendo correspondiente al ejercicio 2025 formulada por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2026 y que se detalla a continuación.

En particular, la Junta General de Accionistas acuerda aprobar el pago de la cantidad que resulte de multiplicar:

- (i) la cantidad bruta por acción que, en concepto de pago del dividendo correspondiente al ejercicio 2025, pagará la Sociedad en el marco de la ejecución del sistema de dividendo opcional "Tubacex Retribución Flexible" correspondiente al ejercicio 2026 (el "**Dividendo**"), y que será la que determine el Consejo de Administración conforme a las reglas previstas en acuerdo 5 siguiente; por
- (ii) el número total de acciones respecto de las cuales sus titulares hayan optado por recibir el dividendo en efectivo en el marco de la ejecución del sistema de dividendo opcional "Tubacex Retribución Flexible" del ejercicio 2026.

A la fecha de formulación de esta propuesta de acuerdo, no resulta posible concretar el importe del Dividendo.

A estos efectos, se hace constar que el pago del Dividendo se llevará a cabo conjuntamente con la ejecución del aumento de capital social que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas bajo el punto 5 del orden del día, con la finalidad de ofrecer a los accionistas la posibilidad de percibir su retribución en efectivo (mediante el cobro del Dividendo) o en acciones liberadas de nueva emisión de la Sociedad (a través del referido aumento de capital social).

a concretar la propuesta de distribución anterior, determinando el importe definitivo del dividendo y la cantidad que se destinará a reservas voluntarias.

El Consejo de Administración estima que el importe bruto del dividendo será de aproximadamente cinco céntimos por acción.

En acuerdo 5 siguiente se incluye un ejemplo del cálculo del Dividendo, entre otras magnitudes relativas a la ejecución del aumento de capital social que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas bajo dicho punto del orden del día.

QUINTO.- Aprobación de un aumento de capital liberado por un valor de mercado de referencia máximo de 7.500.000 € para poder implementar el sistema de dividendo opcional "Tubacex Retribución Flexible"

La Junta General de Accionistas acuerda aumentar el capital social de la Sociedad por un valor de mercado máximo de 7.500.000 euros (el "**Aumento de Capital**") y delegar en el Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en el artículo 297.1.a) de la Ley de Sociedades de Capital, la facultad de señalar la fecha en la que el aumento de capital social deba llevarse a efecto, en su caso, y fijar las condiciones aplicables en todo lo no previsto en este acuerdo. Asimismo, se autoriza expresamente al Consejo de Administración para que, a su vez, pueda delegar, al amparo de lo establecido en el artículo 249 bis.1) de la Ley de Sociedades de Capital, las facultades a las que se refiere este acuerdo.

Está previsto que la ejecución del Aumento de Capital se llevará a cabo conjuntamente con el pago del Dividendo que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas bajo el punto 4 del orden del día, con la finalidad de ofrecer a los accionistas de la Sociedad la posibilidad de percibir su retribución en efectivo (percibiendo el referido Dividendo) o en acciones liberadas de nueva emisión de la Sociedad (a través del aumento de capital social). Así, la entrega de acciones liberadas emitidas en el contexto del aumento de capital social se configura como una de las alternativas a las que puede optar el accionista a la hora de recibir su retribución, de conformidad con lo previsto a continuación.

1. Características principales del sistema de dividendo opcional "Tubacex Retribución Flexible"

Tal y como se ha indicado, la finalidad del presente acuerdo de aumento de capital social es instrumentar el sistema de dividendo opcional "Tubacex Retribución Flexible" correspondiente al Dividendo, mediante el cual, en caso de que el Consejo de Administración finalmente decida su distribución, se ofrecería a los accionistas de la Sociedad la posibilidad de percibir su retribución en efectivo o en acciones de nueva emisión totalmente liberadas.

Con este fin, se llevará a cabo la ejecución del referido sistema de dividendo opcional mediante el pago del Dividendo conjuntamente con la ejecución del Aumento de Capital (la "**Ejecución**").

En el contexto de la Ejecución, y conforme a lo dispuesto en los apartados posteriores, el Consejo de Administración de la Sociedad (o el órgano en que este delegue) procederá a determinar el importe definitivo del Dividendo y del Aumento de Capital, según resulte en cada caso de las elecciones de los accionistas, quienes podrán optar por recibir su retribución en efectivo, mediante la entrega de acciones nuevas o mediante la transmisión en el mercado de sus derechos de asignación gratuita, tal y como se desarrolla más adelante.

La Ejecución podrá llevarse a cabo dentro del año siguiente a la fecha de adopción del presente acuerdo por el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) a su exclusiva discreción y sin tener, por tanto, que recabar nuevamente la aprobación de la Junta General de Accionistas, y en atención a las condiciones legales y financieras existentes en el momento de llevar a cabo la Ejecución, a efectos de ofrecer a los accionistas de la Sociedad una fórmula de retribución flexible y eficiente.

2. Importe del Dividendo

El importe bruto a pagar en concepto de Dividendo por cada acción de la Sociedad con derecho a percibirlo será determinado en el contexto de la Ejecución por el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución), con sujeción a los términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo.

Durante el Periodo Común de Elección (tal y como este término se define más adelante), los accionistas de la Sociedad tendrán la posibilidad de optar por recibir el Dividendo respecto de todas o parte de las acciones de las que sean titulares y que se encuentren en circulación en la fecha que corresponda según los términos fijados por el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) y de conformidad con las reglas de compensación y liquidación de valores que resulten aplicables en cada momento. En el supuesto de que opten por recibir el Dividendo respecto de la totalidad o parte de sus acciones, los accionistas renunciarán automática e irrevocablemente a los derechos de asignación gratuita correspondientes a dichas acciones.

Transcurrido el Periodo Común de Elección, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) procederá a determinar el importe bruto agregado en euros correspondiente al pago del Dividendo y a efectuar su pago a través de las entidades participantes en IBERCLEAR. A tal efecto, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) fijará la fecha concreta en la que deberá producirse el pago del Dividendo, designará a la entidad que deba actuar como agente de pagos y realizará las demás actuaciones necesarias o convenientes para el buen fin del pago del Dividendo. Asimismo, tras calcular el referido importe bruto agregado correspondiente al pago del Dividendo, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) dejará en su caso sin efecto el acuerdo de pago del Dividendo respecto de las cantidades que no se hubieran pagado a los accionistas por haber optado por recibir las acciones nuevas de la Sociedad totalmente liberadas o por haber vendido en el mercado sus derechos de asignación gratuita a terceros.

Por otra parte, una vez calculado el importe bruto agregado del Dividendo, se concretará la cantidad de la base de reparto total que se destinará a reservas voluntarias y se completará la consecuente propuesta de aplicación del resultado y de pago del dividendo correspondiente al ejercicio 2025.

El apartado 4.1 siguiente incluye la fórmula de cálculo del importe bruto por acción correspondiente al Dividendo.

3. Características del Aumento de Capital

El importe del Aumento de Capital será el que resulte de multiplicar: (a) el valor nominal de cada acción de la Sociedad, equivalente a 45 céntimos de euro; por (b) el número total determinable de acciones nuevas de la Sociedad que se emitan, conforme a la fórmula que se indica en el apartado 3.1 siguiente, en la fecha de la Ejecución (las acciones nuevas de la Sociedad emitidas en ejecución del Aumento de Capital serán conjuntamente referidas como las "**Acciones Nuevas**", y cada una de ellas, individualmente, como una "**Acción Nueva**").

El Aumento de Capital se llevará a cabo, en su caso, mediante la emisión y puesta en circulación, en la fecha de Ejecución, de las Acciones Nuevas, que serán acciones ordinarias de 45 céntimos de euro de valor nominal cada una, de la misma clase y serie que las actualmente se encuentran en circulación, representadas mediante anotaciones en cuenta.

El Aumento de Capital se realizará íntegramente con cargo a las reservas previstas en el artículo 303.1 de la Ley de Sociedades de Capital. Al ejecutar el Aumento de Capital, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) determinará las reservas que se utilizarán y el importe de estas conforme al balance que sirve de base a la operación.

Las Acciones Nuevas se emitirán a la par, es decir, por su valor nominal de 45 céntimos de euro, sin prima de emisión, y serán asignadas gratuitamente a los accionistas de la Sociedad que hayan optado por esta alternativa de retribución.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 311 de la Ley de Sociedades de Capital, se prevé la posibilidad de asignación incompleta del Aumento de Capital para el caso de que la Sociedad, alguna sociedad de su grupo, alguno de los accionistas o un tercero renuncien a todos o parte de los derechos de asignación gratuita de los que sean titulares en el momento de ejecutarse el Aumento de Capital, por lo que, en el supuesto de que se produzca dicha renuncia, el capital social se aumentará en la cuantía correspondiente. A estos efectos, se entenderá que quienes hayan optado por recibir su retribución en efectivo mediante el cobro del Dividendo respecto de la totalidad o parte de sus acciones, renuncian automática e irrevocablemente a los derechos de asignación gratuita correspondientes a dichas acciones, en los términos y condiciones aquí expuestos.

3.1 Acciones Nuevas a emitir

El número máximo de Acciones Nuevas a emitir en el Aumento de Capital será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula, redondeado el resultado al número entero inmediatamente inferior:

$NAN = NTAcc / \text{Núm. Derechos}$; donde,

NAN = Número máximo de Acciones Nuevas a emitir en el marco del Aumento de Capital;

$NTAcc$ = Número de acciones de la Sociedad en circulación en la fecha en la que el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución), acuerde llevar a efecto el Aumento de Capital;

Núm. derechos (i.e. número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una Acción Nueva en el marco del Aumento de Capital) = $NTAcc / \text{Núm. provisional accs.}$; y

$\text{Núm. provisional accs.}$ = $\text{Importe de la Opción} / \text{PreCot}$.

A estos efectos, se entenderá por "**Importe de la Opción**" el valor de mercado de referencia máximo del Aumento de Capital que fijará el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) y que será, como máximo, de 7.500.000 €.

Asimismo, "**PreCot**" será la media aritmética de los precios medios ponderados de cotización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) de las 5 sesiones bursátiles que determine el Consejo de Administración (o el órgano en el que este delegue) para fijar el número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una Acción Nueva en el Aumento de Capital, redondeado el resultado a la milésima de euro más cercana.

El número máximo de acciones nuevas a emitir así calculado será objeto de redondeo para obtener un número entero de acciones (redondeando el resultado al número entero inmediatamente inferior) y una relación de conversión de derechos por acciones también entera (redondeando el resultado al número entero inmediatamente superior). Adicionalmente, y a estos mismos efectos, la Sociedad (o una compañía de su grupo, en su caso, que sea titular de acciones de la Sociedad), renunciará a los derechos de asignación gratuita que corresponda de conformidad con lo indicado en el apartado 3.2 siguiente.

Por otra parte, el importe bruto por acción del Dividendo será el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula, redondeado el resultado a la milésima de euro más cercana:

$\text{Dividendo (o, en su caso, Precio Fijo de Compra)} = \text{PreCot} / (\text{Núm. derechos} + 1)$

3.2 Derechos de asignación gratuita

En el Aumento de Capital, cada acción de la Sociedad en circulación en la fecha de Ejecución (NTAcc) otorgará un derecho de asignación gratuita.

El número de derechos de asignación gratuita necesarios para recibir una Acción Nueva en el Aumento de Capital será determinado automáticamente según la proporción existente entre el número de acciones de la Sociedad en circulación en la fecha de Ejecución (NTAcc) y el número provisional de Acciones Nuevas, calculado de acuerdo con la fórmula establecida en el apartado 4.1 anterior.

En caso de que el número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una Acción Nueva (Núm. derechos) multiplicado por el número de Acciones Nuevas a emitir (NAN) resultara en un número inferior al número de acciones de la Sociedad en circulación en la fecha de Ejecución (NTAcc), esta (o una sociedad de su grupo que, en su caso, sea titular de acciones de la Sociedad) renunciará a un número de derechos de asignación gratuita igual a la diferencia entre ambas cifras, a los exclusivos efectos de que el número de Acciones Nuevas sea un número entero y no una fracción.

Los derechos de asignación gratuita se asignarán a quienes aparezcan legitimados en los registros contables de IBERCLEAR en la fecha que corresponda de acuerdo con las reglas de compensación y liquidación de valores que resulten de aplicación en cada momento.

Los derechos de asignación gratuita serán transmisibles en las mismas condiciones que las acciones de las que deriven y podrán ser negociados en el mercado durante el plazo que determine el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) al ejecutar el Aumento de Capital, con un mínimo de 15 días naturales. Durante el referido plazo, se podrán adquirir en el mercado derechos de asignación gratuita suficientes y en la proporción necesaria para recibir Acciones Nuevas. No obstante lo anterior, los derechos de asignación gratuita adquiridos en el mercado durante el periodo de negociación establecido al efecto no darán derecho al adquirente a optar por percibir el Dividendo. Así pues, los nuevos titulares de estos derechos de asignación gratuita solo podrán monetizar su inversión mediante su venta en el mercado durante el referido periodo de negociación habilitado al efecto. Alternativamente, podrán optar por recibir las acciones nuevas totalmente liberadas que les correspondan al final del periodo de negociación mencionado anteriormente.

En consecuencia, durante el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita y sujeto al resto de términos y condiciones que establezca el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución), los titulares de derechos de asignación gratuita podrán elegir entre:

- (a) recibir su retribución en Acciones Nuevas, en cuyo caso, al término del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita se asignarán las Acciones Nuevas que correspondan a cada accionista que haya elegido esta opción de acuerdo con los términos y condiciones de la ejecución del Aumento de Capital;
- (b) transmitir la totalidad o parte de sus derechos de asignación gratuita en el mercado, en cuyo caso la contraprestación que los titulares de derechos de asignación gratuita perciban por su venta dependerá de las condiciones del mercado en general y del precio de cotización de los referidos derechos en particular; o
- (c) únicamente durante el Periodo Común de Elección (tal y como este término se define a continuación) que determine el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución), recibir su retribución en efectivo, mediante el cobro del Dividendo, para lo cual se requerirá que los accionistas realicen una elección expresa al respecto. Los accionistas podrán optar por recibir su retribución en efectivo respecto de la totalidad o parte de sus acciones.

En este supuesto, se entenderá que quienes optan por recibir su retribución en efectivo con respecto a la totalidad o parte de sus acciones, renuncian expresa, automática e irrevocablemente a los derechos de asignación gratuita correspondientes a dichas acciones y a la posibilidad de transmitirlos en el mercado. A tal efecto, las entidades participantes en IBERCLEAR procederán a bloquear los referidos derechos de asignación gratuita, que no podrán ser transmitidos en el mercado y que automáticamente se extinguirán al término del periodo de negociación, sin que sus titulares tengan derecho a recibir Acciones Nuevas.

El "**Periodo Común de Elección**" comenzará el mismo día que el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, debiendo el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) establecer la duración concreta del Periodo Común de Elección, que en ningún caso podrá superar la del referido periodo de negociación.

En función de sus preferencias y necesidades, los accionistas de la Sociedad podrán combinar cualquiera de las alternativas mencionadas en los apartados (a) a (c) anteriores. En cualquier caso, la elección de una de las opciones de retribución excluye automáticamente la posibilidad de elegir cualquiera de las otras dos opciones respecto de las mismas acciones, por lo que la posibilidad de combinación referida anteriormente sólo será viable respecto de distintos grupos de acciones.

La Sociedad no asumirá ninguna responsabilidad como consecuencia de las elecciones efectuadas por los titulares de derechos de asignación gratuita (ni por la ausencia de elección, en el caso de que no se reciba una comunicación expresa y válida por parte de dichos titulares a efectos de percibir la retribución correspondiente mediante la entrega de Acciones Nuevas).

Asimismo, se hace constar que el único periodo habilitado para que los titulares de derechos de asignación gratuita comuniquen a las entidades donde tienen depositados sus derechos sus preferencias en lo que a las opciones de retribución se refiere es el Periodo Común de Elección, independientemente de que se trate de titulares de derechos institucionales o minoritarios. La Sociedad no asumirá ninguna responsabilidad por el incumplimiento de este periodo por parte de las entidades depositarias (ya sea por no admitir comunicaciones durante parte del Periodo Común de Elección o por admitirlas una vez haya transcurrido dicho periodo, o por cualquier otro motivo), por lo que cualquier reclamación en esta materia deberá dirigirse por los accionistas o titulares de derechos de asignación gratuita frente a la entidad depositaria de que se trate.

3.3 Balance para la operación y reserva con cargo a la que se realiza el Aumento de Capital

El balance que sirve de base al Aumento de Capital es el correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, debidamente auditado y sometido a la aprobación de esta Junta General de Accionistas bajo el punto 1 del orden del día.

El Aumento de Capital se realizará íntegramente con cargo a las reservas previstas en el artículo 303.1 de la Ley de Sociedades de Capital. Al ejecutar el Aumento de Capital, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) determinará las reservas que se utilizarán y el importe de estas conforme al balance que sirve de base a la operación.

3.4 Representación de las Acciones Nuevas

Las Acciones Nuevas estarán representadas mediante anotaciones en cuenta, cuyo registro contable está atribuido a IBERCLEAR y a sus entidades participantes.

3.5 Derechos de las Acciones Nuevas

Las Acciones Nuevas atribuirán a sus titulares los mismos derechos políticos y económicos que las acciones ordinarias de la Sociedad que se encuentren en circulación, a partir de la fecha en la que el Aumento de Capital se declare suscrito y desembolsado.

3.6 Acciones en depósito

Una vez finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita en el Aumento de Capital, las Acciones Nuevas que no hubieran podido ser asignadas por causas no imputables a la Sociedad se mantendrán en depósito a disposición de quienes acrediten la legítima titularidad de los correspondientes derechos de asignación gratuita. Transcurridos 3 años desde la fecha de finalización del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, las Acciones Nuevas emitidas en virtud del Aumento de Capital que aún se hallaren pendientes de asignación podrán ser vendidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 117.3 de la Ley de Sociedades de Capital, por cuenta y riesgo de los interesados. El importe líquido de la mencionada venta será depositado en el Banco de España o en la Caja General de Depósitos a disposición de los interesados.

3.7 Solicitud de admisión a negociación

La Sociedad solicitará la admisión a negociación de las Acciones Nuevas en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), realizará los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentará los documentos que sean precisos ante los organismos competentes para la admisión a negociación de las Acciones Nuevas, haciéndose constar expresamente el sometimiento de la Sociedad a las normas que existan o puedan dictarse en este sentido y, especialmente, sobre contratación, permanencia y exclusión de la negociación oficial.

En caso de que se solicitase posteriormente la exclusión de la negociación de las acciones de la Sociedad, esta se adoptará con las mismas formalidades que resulten de aplicación y, en tal supuesto, se garantizará el interés de los accionistas que se opongan al acuerdo de exclusión o no lo voten, cumpliendo con los requisitos previstos en la legislación vigente en ese momento.

4. Instrumentación del sistema de dividendo opcional "Tubacex Retribución Flexible".

Dentro del plazo de un año desde la fecha de la aprobación de este acuerdo, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) podrá señalar la fecha en la que la Ejecución deba llevarse a efecto y fijar sus condiciones en todo lo no previsto en este acuerdo (incluyendo, en particular, el importe de la Opción y el del Dividendo).

No obstante lo anterior, si el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) no considerase conveniente llevar a cabo, de forma total o parcial, la Ejecución dentro del plazo indicado, podrá abstenerse de hacerlo, informando de ello en la siguiente Junta General de Accionistas que se celebre.

En particular, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) analizará y tendrá en cuenta las condiciones de mercado, de la propia Sociedad o las que deriven de algún hecho o acontecimiento con trascendencia social o económica para la Sociedad, y en el caso de que estos u otros elementos desaconsejasen, a su juicio, llevar a cabo la Ejecución, podrá abstenerse de hacerlo. Asimismo, el acuerdo de esta Junta General de Accionistas en relación con el Aumento de Capital quedará sin valor ni efecto alguno si, dentro del plazo de un año a contar desde su aprobación, el Consejo de Administración (o el órgano en el que este delegue) no ejercitara las facultades que se le delegan.

Una vez finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita será de aplicación lo siguiente:

- (a) Las Acciones Nuevas serán asignadas a quienes, de conformidad con los registros contables de IBERCLEAR y de sus entidades participantes, fueran titulares de derechos de asignación gratuita en la proporción que resulte del apartado 4 anterior por no haber renunciado a los mismos en los términos previstos anteriormente.
- (b) Se declarará cerrado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita y se procederá a formalizar contablemente la aplicación de las cuentas con cargo a las

cuales se realice el Aumento de Capital, en la cuantía que proceda, quedando aquel desembolsado con dicha aplicación.

- (c) La Sociedad pagará el Dividendo a los accionistas que hayan optado expresamente por esta opción de retribución, en el plazo y sujeto a los términos y condiciones que a estos efectos fije el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución), de conformidad con lo previsto en el apartado 2 anterior.

Igualmente, una vez finalizado el periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita, el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) adoptará el acuerdo de modificación de los Estatutos Sociales correspondiente para reflejar la nueva cifra de capital social y el número de acciones resultante de la ejecución del Aumento de Capital y de solicitud de admisión a negociación de las Acciones Nuevas resultantes en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo).

5. Delegación para llevar a cabo la Ejecución

En particular, y a título meramente ilustrativo, quedan delegadas en el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) las siguientes facultades:

- (a) Señalar la fecha en la que la Ejecución debe llevarse a cabo, en todo caso dentro del plazo de un año a contar desde la aprobación de este acuerdo, y determinar el calendario concreto dicha Ejecución.
- (b) Fijar el Importe de la Opción, el número de Acciones Nuevas y el número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una Acción Nueva, aplicando para ello las reglas establecidas en este acuerdo.
- (c) Determinar las reservas, de entre las previstas en este acuerdo, con cargo a las que se ejecutará el Aumento de Capital.
- (d) Designar a la sociedad o sociedades que asuman las funciones de entidad agente y/o de asesor financiero en relación con la Ejecución, y suscribir a tal efecto cuantos contratos y documentos resulten necesarios. En particular, designar a la entidad que deba actuar como agente de pagos en relación con el pago del Dividendo.
- (e) Fijar la duración del periodo de negociación de los derechos de asignación gratuita correspondientes al Aumento de Capital.
- (f) Fijar la duración concreta del Periodo Común de Elección y los términos y condiciones bajo los cuales los accionistas puedan manifestar sus preferencias en cuanto a la percepción de su retribución (en efectivo o en Acciones Nuevas).
- (g) Transcurrido el Periodo Común de Elección, proceder a determinar el importe bruto agregado en euros correspondiente al pago del Dividendo y efectuar su pago a través de las entidades participantes en IBERCLEAR.
- (h) Declarar cerrado y ejecutado el Aumento de Capital fijando, a estos efectos, el número de Acciones Nuevas efectivamente asignadas y, por tanto, el importe en que deba aumentarse el capital social de la Sociedad de acuerdo con las reglas establecidas por esta Junta General de Accionistas, así como declarar, en su caso, la asignación incompleta del Aumento de Capital.
- (i) Dejar sin efecto el acuerdo de pago del Dividendo respecto de las cantidades que no se hubieran pagado a los accionistas por haber optado estos de forma expresa por recibir las Acciones Nuevas.
- (j) Dar una nueva redacción al artículo de los Estatutos Sociales que fija el capital social para que refleje la cifra de capital y el número de acciones en circulación resultantes de la ejecución del Aumento de Capital.

- (k) Renunciar, en su caso, a derechos de asignación gratuita para suscribir Acciones Nuevas con el exclusivo fin de facilitar que el número de Acciones Nuevas sea un número entero y no una fracción.
- (l) Realizar todos los trámites necesarios para que las Acciones Nuevas sean incluidas en los registros contables de IBERCLEAR y admitidas a negociación en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) después del Aumento de Capital.
- (m) Realizar cuantas actuaciones fueran necesarias o convenientes para ejecutar y formalizar el Aumento de Capital ante cualesquiera entidades y organismos públicos o privados, españoles o extranjeros, incluidas las de declaración, complemento o subsanación de defectos u omisiones que pudieran impedir u obstaculizar la plena efectividad de los acuerdos precedentes.
- (n) Aprobar e implementar aquellos mecanismos, ya sean técnicos o de otra índole, que IBERCLEAR, así como las entidades participantes en IBERCLEAR consideren necesarios o convenientes a los efectos de practicar, en su caso, el correspondiente pago a cuenta.

6. Ejemplo de cálculo

A continuación se incluye, con el exclusivo fin de facilitar la comprensión de su aplicación, un ejemplo de cálculo del número máximo de acciones nuevas a emitir en el Aumento de Capital, del importe nominal máximo del referido aumento, del número de derechos de asignación gratuita necesarios para la asignación de una acción nueva y del Dividendo.

Los resultados de estos cálculos no son representativos de los que puedan darse en la realidad, los cuales dependerán de las diversas variables utilizadas en las fórmulas (esencialmente, el precio de cotización de la acción de la Sociedad en ese momento –PreCot– y el Importe de la Opción que el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución) determine en ejercicio de la facultad delegada por la Junta General de Accionistas).

A los meros efectos de este ejemplo:

El Importe de la Opción es de 6.500.000 euros.

El NTAcc es 126.549.251 acciones.

Se asume un PreCot de 3,27 euros (a los solos efectos de este ejemplo se ha tomado como referencia el precio de cotización de la acción de la Sociedad al cierre de la sesión bursátil del 15 de abril de 2026).

Por tanto:

Núm. provisional accs. = Importe de la Opción / PreCot	$6.500.000 / 3,27 = 1.987.767,584 \approx 1.987.767$ acciones (redondeado a la baja)
Núm. derechos = NTAcc / Núm. provisional accs.	$126.549.251 / 1.987.767 = 63,175 \approx 64$ derechos (redondeado al alza)
NAN = NTAcc / Núm. derechos	$126.549.251 / 64 = 1.977.332,047 \approx 1.977.332$ acciones (redondeado a la baja)
Dividendo = PreCot / (Núm. derechos + 1)	$3,27 / (64 + 1) = 0,050$ euros

En consecuencia:

- (i) El número máximo de acciones nuevas a emitir sería de 1.977.332.
- (ii) El importe nominal máximo del Aumento de Capital ascendería a 889.799,40 euros (1.977.332 x 0,45 €).
- (iii) Serían necesarios 64 derechos de asignación gratuita (o acciones antiguas) para la asignación de una Acción Nueva¹.
- (iv) El Dividendo, en este ejemplo, sería igual a 0,050 euros brutos por acción.

SEXTO.-Autorización para la reducción de capital social mediante la amortización de acciones propias en el contexto del aumento de capital liberado del punto anterior.

La Junta General de Accionistas acuerda autorizar al Consejo de Administración para que, si así lo estima conveniente, pueda reducir el capital social de la Sociedad mediante la amortización de acciones propias de la Sociedad por un importe nominal máximo igual al importe nominal por el que efectivamente sea ejecutado el Aumento de Capital aprobado bajo el punto 5 del orden del día (la "**Reducción de Capital**").

Asimismo, se acuerda delegar en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las facultades necesarias para que proceda a la ejecución de este acuerdo con carácter inmediatamente previo a la Ejecución del Aumento de Capital aprobado bajo el punto 5 del orden del día. El Consejo de Administración podrá determinar aquellos extremos que no hayan sido fijados expresamente en este acuerdo o que sean consecuencia de él. En particular, se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las siguientes facultades que podrán ejercerse en la ejecución de la Reducción de Capital conforme a lo indicado anteriormente:

- (a) Declarar cerrada y ejecutada la Reducción de Capital acordada fijando, a estos efectos, el número definitivo de acciones que deberán ser amortizadas y, por tanto, el importe en que deba reducirse el capital social de la Sociedad de acuerdo con los términos establecidos en este acuerdo.
- (b) Fijar la cifra definitiva de la Reducción de Capital en atención a lo previsto en este acuerdo y establecer cualesquiera otras circunstancias precisas para llevarlo a efecto, incluyendo, sin limitación, la fijación de la cuenta de reservas disponibles con cargo a la cual se dotará la reserva por capital amortizado, todo ello de conformidad con las condiciones antes señaladas.
- (c) Dar una nueva redacción al artículo 5 de los Estatutos Sociales que fija el capital social para que refleje la cifra de capital social y el número de acciones en circulación resultantes de la ejecución de la Reducción de Capital.
- (d) Realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentar los documentos que sean precisos ante los organismos competentes para que, una vez se haya producido la amortización de las acciones de la Sociedad y el otorgamiento de la escritura correspondiente a la Reducción de Capital y su inscripción en el Registro Mercantil, se produzca la exclusión de la negociación de las acciones amortizadas en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) y la cancelación de los correspondientes registros contables de IBERCLEAR.
- (e) Realizar cuantas actuaciones fueran necesarias o convenientes para ejecutar y formalizar la Reducción de Capital ante cualesquiera entidades y organismos públicos o privados,

¹ En este ejemplo, sería necesario que la Sociedad renunciase a 3 derechos de asignación gratuita.

españoles o extranjeros, incluidas las de declaración, complemento o subsanación de defectos u omisiones que pudieran impedir u obstaculizar la plena efectividad de los precedentes acuerdos.

Asimismo, se autoriza expresamente al Consejo de Administración para que, a su vez, pueda delegar, al amparo de lo establecido en el artículo 249 bis.1) de la Ley de Sociedades de Capital, las facultades a las que se refiere este acuerdo.

PUNTO RELATIVO A LA REELECCION DEL AUDITOR DE CUENTAS DE LA SOCIEDAD

SEPTIMO.- Reelección de Ernst & Young, S.L. como auditor de cuentas de la Sociedad y de su Grupo consolidado para el ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2026.

Proceder a la reelección como Auditores de Cuentas de la Sociedad y de su grupo consolidado a la Sociedad Ernst & Young, Sociedad Limitada con domicilio social en Madrid, calle Raimundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid, y N.I.F. B-78970506 para ejercer la auditoría en el periodo comprendido entre el día 1 de Enero de 2026 y 31 de diciembre de 2026.

PUNTOS RELATIVOS A LA COMPOSICION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

OCTAVO.- Ratificación y nombramiento de D. Rafael Martín de Bustamante Vega como consejero independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

Habiendo sido nombrado por cooptación el 24 de julio de 2025, se propone el nombramiento de Don Rafael Martin de Bustamante vega como consejero independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

NOVENO.- Ratificación y nombramiento de D. Xabier Sagredo Ormaza como consejero independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

Habiendo sido nombrado por cooptación el 25 de septiembre de 2025, se propone el nombramiento de Don Josu Imaz Murguiondo como consejero independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

DECIMO- Reelección de D. Ivan Marten Uliarte como consejero independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

Habiendo vencido su mandato el 26 de mayo de 2026 se propone la reelección de D. Ivan Marten Uliarte como consejero independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

UNDECIMO- Reelección de Dña Isabel Lopez Paños como consejera dominical por el plazo estatutario de cuatro años.

Habiendo vencido su mandato el 26 de mayo de 2026 se propone la reelección de Dña. Isabel Lopez Paños como consejera dominical por el plazo estatutario de cuatro años.

DECIMO SEGUNDO.- Nombramiento de Doña Cristina Alvarez Alvarez como consejera independiente por el plazo estatutario de cuatro años.

DECIMO TERCERO.-Fijación del número de miembros del consejo de administración conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales.

DECIMO CUARTO.- Nombramiento como consejero dominical de D. Angel Soria Vaquerizo por el plazo estatutario de cuatro años.

PUNTO RELATIVO A LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DEL EQUIPO DIRECTIVO

DECIMO QUINTO- Aprobación de una nueva la política de remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Se somete a aprobación el texto de la nueva política de remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, dejando sin efecto la actualmente en vigor.

DECIMO SEXTO.- Votación consultiva del Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025.

Se somete a votación 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 2025, 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 en curso, cuyo texto completo se ha puesto a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación de esta Junta General.

PUNTO RELATIVO A DELEGACIÓN DE FACULTADES PARA FORMALIZAR Y ELEVAR A PÚBLICO LOS ACUERDOS QUE SE ADOPTEN:

DECIMO SEPTIMO. -Delegación de facultades para la ejecución y formalización de los anteriores acuerdos.

Facultar, indistintamente con facultad de sustitución, a todos los miembros del órgano de administración, así como al Secretario del mismo, con toda la amplitud que fuera necesaria en Derecho, para indistintamente, puedan formalizar, interpretar, subsanar, complementar, ejecutar, adaptar y elevar a público los acuerdos adoptados en la presente Junta y especialmente para que cualquiera de ellos en nombre y representación de la Sociedad comparezcan ante Notario a efecto de formalizar mediante el otorgamiento de escritura pública cuanto se contiene y establece en los anteriores acuerdos, además de proceder a su ejecución en todo caso, realizando respecto de ellos las peticiones de informes, certificaciones, tramitaciones subsiguientes que procedan a tenor de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, Reglamento del Registro Mercantil, Ley Reguladora del Mercado de Valores y demás disposiciones aplicables, prosiguiendo, asimismo, todos los trámites necesarios en orden a la plena efectividad jurídica de los instrumentos públicos otorgados o de los documentos expedidos, inclusive mediante su subsanación instando las inscripciones y depósitos documentales en los Registros Legales que correspondan.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE TUBACEX, S.A.



TUBACEX
GROUP

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Tubacex, S.A. (en adelante, “Tubacex” o la “Compañía”) que será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2026 como punto separado del orden del día (en adelante, la “Política”), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 21 junio de 2021 y actualizada por la del 22 de mayo de 2025. Esta Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Tubacex.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de Tubacex de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

La Política contiene los siguientes apartados:

- 1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**
- 2. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS**
- 3. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**
- 4. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**
- 5. PROCESO DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**
- 6. ACCIONES ADOPTADAS PARA AJUSTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS, VALORES E INTERESES A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA**
- 7. VIGENCIA DE LA POLÍTICA**

1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes, clasificados en función de su aplicabilidad para los distintos tipos de consejeros:

PRINCIPIOS	Consejeros Ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
PROPORCIONALIDAD 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.	●	●
IDONEIDAD , de forma que la responsabilidad y dedicación exigida a los miembros del Consejo de Administración en sus respectivos roles esté retribuida adecuadamente.	●	●
ALINEACIÓN CON LOS INTERESES A LARGO PLAZO , de forma que la retribución del Consejo de Administración sea compatible con la estrategia empresarial y prevenga en todo momento los conflictos de interés.	●	
EQUILIBRO ENTRE COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES para que la retribución variable no adquiera una proporción significativa sobre la fija, evitando así una asunción excesiva de riesgos. La retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.	●	
COMPETITIVIDAD , con el objetivo de que la retribución resulte suficientemente atractiva para la incorporación de consejeros de alta valía y gran nivel profesional.	●	●
DIVERSIDAD , con el objetivo de garantizar un trato justo y no discriminatorio por razón de género, origen o edad	●	●
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.	●	●

Los principios enunciados se traducen en una Política que, alineada con la estrategia a largo plazo de Tubacex y los intereses de sus stakeholders, cumple con las mejores prácticas en materia de buen gobierno:

QUÉ HACEMOS	QUÉ NO HACEMOS
<ul style="list-style-type: none">• Vinculación de una parte de la retribución a los resultados de la Compañía (“<i>pay for performance</i>”).• Retribución Variable a Corto Plazo:<ul style="list-style-type: none">• 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:<ul style="list-style-type: none">• 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 (“<i>malus</i>”) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (“<i>clawback</i>”).• El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante la “CNR”) 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.	<ul style="list-style-type: none">• No hay contratos con incrementos salariales garantizados.• No existen retribuciones variables garantizadas.• No se permite la cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.• No se conceden préstamos ni anticipos.• Los consejeros no ejecutivos no participan en sistemas de retribución variable. No existen compromisos por pensiones con los Consejeros no ejecutivos.

2. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS

Tubacex realizó durante 2023 un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones vigente en ese momento en aras a proponer una nueva. Para lo anterior, además de los resultados obtenidos en las votaciones relativas a los informes anuales sobre remuneraciones de consejeros en ellos últimos años, se tuvieron en cuenta tanto factores internos como factores externos:

Factores Internos

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios.
- Las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo.
- Alineación con el diseño del sistema retributivo del equipo directivo y del conjunto de los empleados.
- Incremento del número de comisiones y mayor dedicación de los consejeros.

Factores Externos

- Las recomendaciones generales en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado en general.
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales y proxy advisors.

Esta nueva Política, si bien es continuista con la política vigente aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de mayo de 2025 con un 95,99% de votos a favor, introduce algunas modificaciones que se resumen a continuación:

Política retributiva aplicable al Consejero Delegado:

- No se producen modificaciones de las condiciones retributivas del consejero delegado como ejecutivo, teniendo en cuenta que, con motivo de su incorporación en marzo de 2025, la Junta General ya actualizó los importes de los conceptos retributivos del primer ejecutivo.
- ~~A la hora de determinar este importe se mantienen los siguientes factores:~~
 - ~~El incremento realizado al colectivo de managers y directivos (aproximadamente 270 personas) cuyas retribuciones no están reguladas por los convenios sectoriales o de empresa. En este sentido, la actualización de la Retribución Fija es idéntica al incremento aplicado sobre este colectivo.~~
 - ~~La evolución del Índice de Precios de Consumo en España.~~
 - ~~El posicionamiento retributivo del Consejero Delegado frente a entidades comparables. A este respecto, se ha considerado un grupo multisectorial compuesto mayoritariamente por compañías con casa matriz en España pero con alcance internacional, fundamentalmente vinculadas al sector industrial, comparables en términos de dimensión por facturación, capitalización, volumen de activos y número de empleados.~~
- Incorporación de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG) en la retribución variable, ligados a nuestra estrategia de sostenibilidad.
- Incorporación de ajustes “ex-post” a la Retribución Variable mediante cláusulas de reducción de las remuneraciones (“malus”) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (“clawback”).
- Establecimiento de un requisito de tenencia temporal de las acciones que, en su caso, se entreguen.

Política retributiva aplicable a los consejeros en su condición de tales:

- Incremento de la Retribución Fija del Presidente del Consejo de Administración. Este incremento trae causa en el elevado nivel de complejidad del rol del Presidente y el tiempo que debe dedicar a su función.
- Actualización del importe máximo anual de las retribuciones para el conjunto de los consejeros en su condición de tales. El importe máximo que ascendía a 1.300.000 euros se incrementa hasta 1.600.000 euros. Los motivos para actualizar este límite son los siguientes:
 - Recoger el incremento de los importes por dieta por asistencia a consejo
 - Recoger el incremento de los importes por dieta por asistencia a las comisiones
 - Recoger el incremento de los honorarios fijos de los consejeros en su condición de tales
 - Recoger el incremento de reuniones celebradas en los últimos ejercicios y permitir el abono de todas ellas, remunerando así apropiadamente la actividad real que se exige a los consejeros a lo largo de un año.
 - Contar con un importe suficiente en caso de que se amplíe el número de consejeros en el futuro.

Para la determinación de las nuevas cuantías y de los conceptos retributivos de los consejeros en su condición de tales, la CNR llevó a cabo un nuevo benchmarking retributivo en el que analizó las remuneraciones de compañías cotizadas españolas comparables a Tubacex en términos de dimensión por facturación, capitalización, volumen de activos y número de empleados.

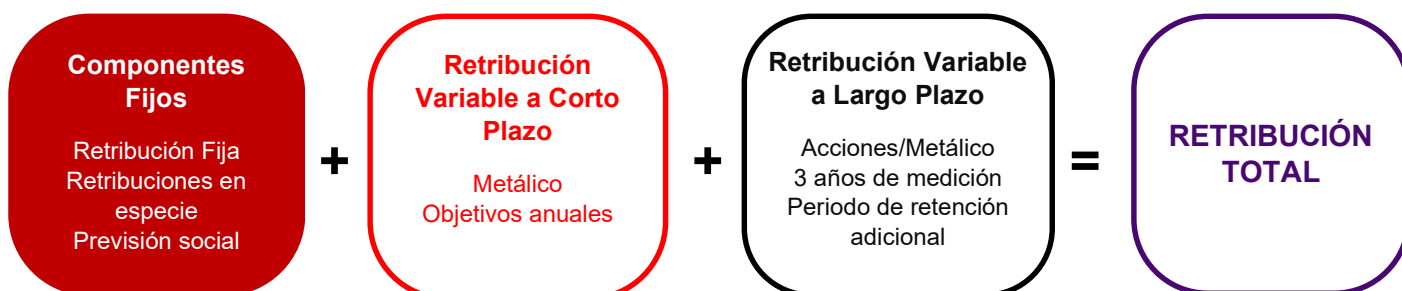
Por otro lado, se mantiene el formato y el contenido de la Política de Remuneraciones conforme a las mejores prácticas en materia de transparencia, incorporando un mayor detalle en los aspectos principales de la misma.

A propuesta de la CNR, el Consejo de Administración acordó estas modificaciones, previa propuesta de la CNR, tras considerar las votaciones de los últimos informes anuales de remuneraciones de consejeros, así como los factores internos y externos descritos anteriormente.

3. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

A la fecha de elaboración de la presente Política el Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración que desarrolla funciones ejecutivas. En el presente apartado 3 se describen las características principales de su sistema retributivo. Dicho sistema podrá ser aplicable a los nuevos consejeros ejecutivos que, en su caso, se puedan nombrar a lo largo de la vigencia de esta Política (para más información al respecto, se puede consultar el apartado 3.6).

3.1 Principales componentes retributivos:



La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (corto y largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

En el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente, se indicará el porcentaje que representa cada año la retribución variable (corto y largo plazo) respecto de la retribución total.

3.3 Detalle de los elementos retributivos:

Retribución Fija	
Propósito	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado.
Importe	Consejero Delegado: 504.700€ para el 2026
Funcionamiento	<p>El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la CNR.</p> <p>Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo.</p> <p>No está prevista la modificación de la anterior retribución fija durante el plazo de vigencia de esta política. 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% para todo el periodo. En su caso, el incremento se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros junto con las razones subyacentes.</p>
Plan de Previsión Social	
Importe	Consejero Delegado: 5% de Retribución Fija.
Funcionamiento	<p>El plan de previsión social es de aportación definida y la contingencia que cubre es la jubilación.</p> <p>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.</p>
Retribución en Especie	
Importe	<p>Consejero Delegado: 20% de la Retribución Fija</p> <p>En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se detallarán los importes devengados en cada ejercicio.</p>
Funcionamiento	<p>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.</p> <p>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.</p>

Retribución Variable a Corto Plazo (“RVCP”)

Propósito	Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo (target): % 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.
Métricas	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 20% en el conjunto del RVCP.</p> <p>A continuación, se enumeran algunos ejemplos de métricas que podrían incluirse en la RVCP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos económico-financieros: como, por ejemplo, EBITDA, Resultado Operativo, Beneficio Neto, la Deuda Financiera Neta, CapEx, OpEx, Free Cash Flow, el Operating Cash Flow, métricas de retorno (ROE, ROCE, ROA, ROI) etc. La medición podría realizarse tanto en términos reales, como en términos sintéticos. Objetivos no financieros y evaluación de desempeño, incluyendo objetivos ESG: por ejemplo, reducción de emisiones de CO2, indicadores de clima organizacional, seguridad laboral, etc. <p>En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se ofrecerá información sobre las métricas concretas definidas para cada ejercicio.</p>
Funcionamiento	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, tiene la competencia para acordar la aplicación de los ajustes ex-post descritos en el apartado 3.4.</p>

Abono	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.
--------------	---

Retribución Variable a Largo Plazo (“RVLP”)

Propósito	Fomentar el compromiso mediante una recompensa que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan Estratégico de la Sociedad, alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas, así como mantener una competitividad externa que permita la captación y retención del talento.
Importe	El importe máximo de la RVLP se detallará en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y, en su caso, en al acuerdo de la Junta General de Accionistas que corresponda. En todo caso, el importe máximo tendrá en cuenta los principios generales descritos en el apartado 1 de la presente Política. En este sentido, la RVLP tendrá un peso proporcionado.
Métricas	<p>Los objetivos que se establezcan en la RVLP serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo del Plan, a propuesta de la CNR. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de métricas que podrían incluirse en la RVLP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos de creación de valor para los accionistas: por ejemplo, Retorno Total para el Accionista (absoluto o relativo), la revalorización de la acción o el Beneficio por Acción. Objetivos económico-financieros: como por ejemplo: EBITDA, Resultado Operativo, Beneficio Neto, la Deuda Financiera Neta, CapEx, OpEx, Free Cash Flow, el Operating Cash Flow, métricas de retorno (ROE, ROCE, ROA, ROI) etc. Objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG: por ejemplo, reducción de emisiones de CO₂, indicadores de clima organizacional, seguridad laboral, etc. <p>Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o un índice bursátil.</p> <p>Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 20% en el conjunto del RVLP.</p>
Funcionamiento	<p>El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres años.</p> <p>La RVLP podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Las acciones entregadas estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad de, al menos, un año.</p> <p>La RVLP se podrá estructurar a través de ciclos anuales solapados o secuenciales.</p> <p>Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, la aprobación las métricas, las ponderaciones, los objetivos y, en su caso, el grupo de comparación para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía.</p> <p>El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determina los niveles de pago, una vez cerrado el periodo de medición de objetivos, en función de su grado de cumplimiento. Los niveles de incentivo para resultados intermedios serán acordados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, y serán desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo de Administración correspondiente. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.</p> <p>La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente a algunas métricas podrá realizarse con base en los datos proporcionados por asesores externos. En esta evaluación, la CNR también considera los riesgos asociados. En este sentido, los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación podrán ser eliminados al proponer el nivel de consecución de los objetivos cuantitativos.</p> <p>El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, tiene la competencia para acordar la aplicación de los ajustes ex-post descritos en el apartado 3.4.</p>
Abono	Una vez finalice cada ciclo, la RVLP se abonará en metálico o en acciones, según proceda.

El Consejero Delegado está obligado a retener las acciones (netas de impuesto que, en su caso, perciba, durante al menos tres años posteriores a su entrega. No obstante, no resultará de aplicación este requisito si el Consejero Delegado es titular en el momento de la entrega de un número de acciones cuyo valor es igual o superior a dos veces su Retribución Fija.

3.4 Ajustes “ex-post” de la Retribución Variable

Hasta el 100 % de la Retribución Variable total (RVCP y RVLP) estará sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones (“malus”) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (“clawback”). Dichas cláusulas serán de aplicación tanto para Consejeros Ejecutivos en activo, como los que hayan causado baja en la Compañía:

- **Malus:** La Retribución Variable que se encuentre pendiente de abono, sea en metálico y/o en acciones, será objeto de reducción o cancelación por parte de la Compañía si durante el periodo comprendido entre la fecha fin del Plan (a Corto y/o Largo Plazo) y el momento de su abono, quedase acreditada la inexactitud o incorrección de los datos utilizados para el cálculo del importe final, atendiendo a los resultados de Tubacex, de la unidad de negocio y/o de la persona de que se trate.
- **Clawback:** Se obliga a reembolsar las cantidades indebidamente recibidas en concepto de Retribución Variable a Corto y/o Largo Plazo abonada en metálico y/o en acciones si la Compañía reclama el reembolso de la Retribución Variable cuando ésta se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud o incorrección quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar cualquier cantidad indebidamente recibida.

El Consejo de Administración podrá decidir aplicar la cláusula clawback en cualquier momento durante los veinticuatro (24) meses posteriores al abono de la retribución variable.

3.5 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 acostumbra 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 CNRGC 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 (1 año). La compensación por la obligación de no concurrencia post-contractual se entiende incluida en asciende a (1) anualidad 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 (1) anualidad de la Retribución Fija.

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.

3.6 Remuneraciones aplicables a nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Consejero Delegado será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la CNR y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tener en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Compañía y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNR podría proponer para su decisión por el Consejo de Administración establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Tubacex.

Para promociones internas, la CNR podrá cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará la política general de asignaciones internacionales de la compañía.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 siguiente.

4. REMUNERACIONES DE 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 1.600.000 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:

	Vocal	Presidente	
Consejo de Administración	Remuneración fija anual	50.000€	165.000€
	Dietas	3.000€ / sesión*	6000€ / sesión*
Comisiones	Remuneración fija anual	5.000€	12.000€
	Dietas	2.000€ / sesión*	2000€ / sesión*

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 ejecutivos no percibirán en ningún caso remuneración por asistir a las reuniones de las comisiones que así lo requieran.

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.

5. PROCESO DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

5.1 Normativa Interna y órganos de la Compañía que intervienen

La Política de Remuneraciones de la Compañía se encuentra regulada en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en Reglamento de la CNR. Concretamente en el artículo 16 de los Estatutos Sociales, en los artículos 24 y 25 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 3 del Reglamento de la CNR.

Con base en lo anterior, la CNR propone la Política de remuneraciones al Consejo de Administración, que la somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

A continuación, se detallan las funciones que desempeñan los citados órganos de la Compañía involucrados en la revisión, determinación y aprobación de la Política:

Junta General de Accionistas:

Le corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de:

- La Política de Remuneraciones al menos cada tres años.
- El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Los sistemas de remuneración variable de los consejeros que incluyan la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.
- Voto consultivo sobre el Informe Anual de remuneraciones del Consejo de Administración de manera anual.

Consejo de Administración:

- Respecto de los consejeros en su condición de tales, aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Respecto de los Consejeros Ejecutivos, aprueba la remuneración fija y las condiciones principales de los sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo.
- Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.
- Revisa las propuestas de adaptación, actualización o aprobación de la Política de Remuneración de los consejeros que han de someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas.
- Aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros para ser sometido al voto consultivo de la Junta General de Accionistas.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Propone al Consejo de Administración la distribución, entre los distintos conceptos, del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Propone al Consejo de Administración la remuneración fija de los Consejeros ejecutivos y revisa anualmente las condiciones de retribución variable que deben de ser aprobadas por el Consejo de Administración.

- Propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.
- Propone al Consejo de Administración la aprobación del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros y, cuando proceda, de la Política de Remuneraciones, sus adaptaciones o actualizaciones.

A la hora de desarrollar las funciones descritas, la CNR podrá contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones y velará porque los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado a la Comisión.

5.2 Criterios adoptados en la determinación de la Política de Remuneraciones

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, el apartado 2 anterior 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.

- **Valores:** la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento.

6. ACCIONES ADOPTADAS PARA AJUSTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS, VALORES E INTERESES A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

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. En un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos asociados a la retribución variable anual y plurianual, la retribución fija representa en torno a la mitad del total de la compensación.
 - (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 periodo 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.



7. VIGENCIA

Esta Política reemplaza la última actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de mayo de 2025, entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, será de aplicación para las retribuciones devengadas desde el 1 de enero de 2026 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Tubacex.

*

*

*