

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

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 adquiriera 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
• Vinculación de una parte de la retribución a los resultados de la Compañía (“<i>pay for performance</i>”). • 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 (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.	• 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 última años, se tuvieron en cuenta tanto factores internos como factores externos:

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
• 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.	• 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.
- 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.

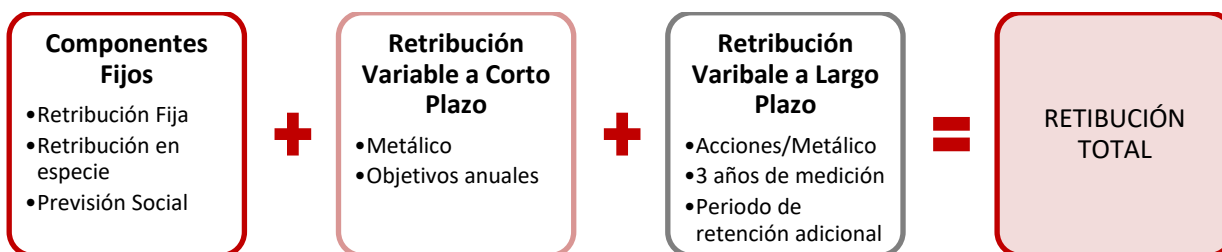
Por otro lado, se mantiene el formato y el contenido de la Política de Remuneraciones conforme a las mejores prácticas en materia de transparencia, incorporando un mayor detalle en los aspectos principales de la misma.

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.

3.2. 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	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. 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.

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Importe	Consejero Delegado: 5% de Retribución Fija.
Funcionamiento	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

Importe	Consejero Delegado: 20% de la Retribución Fija En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se detallarán los importes devengados en cada ejercicio.
Funcionamiento	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.

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO ("RVCP")

Propósito	Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe	- 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	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. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de métricas que podrían incluirse en la RVCP: - 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. En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se ofrecerá información sobre las métricas concretas definidas para cada ejercicio.
Funcionamiento	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 en el apartado 3.4.
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 el 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	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: • 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. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o un índice bursátil. Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 20% en el conjunto del RVLP.
Funcionamiento	El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres años. 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. La RVLP se podrá estructurar a través de ciclos anuales solapados o secuenciales. 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. 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. 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. 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.
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.

3.3. 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.

3.4. 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 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.

3.5. 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	6.000€/sesión
Comisiones	Remuneración fija anual	5.000€	12.000€
	Dietas	2.000€/sesión	2.000€/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.

* * *