
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A-01003946]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[TRES CRUCES, 8 (LLODIO) ALAVA]

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

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

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

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

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

En mayo de 2023 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante CNR), sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta.

Los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- 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.
- 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.

Para el diseño de la Política se han considerado los siguientes factores:

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.

Dentro de este ejercicio la Compañía contó con el asesoramiento externo independiente de la firma de reconocido prestigio WTW. Dentro de este asesoramiento se incluyó el análisis de la competitividad de la retribución de los Consejeros y altos directivos de Tubacex respecto al mercado.

Una vez considerados los factores anteriormente descritos, la Política de Remuneraciones estableció los siguientes elementos retributivos:

- Consejeros Ejecutivos: Componentes Fijos (Retribución Fija, Retribución en Especie, Previsión Social), Retribución Variable a Corto Plazo ("RVCP") y Retribución Variable a Largo Plazo ("RVLP").
- Consejeros en su condición de tales: remuneración fija anual y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo. También se contempla una remuneración específica para la presidencia del Consejo. Adicionalmente, en relación con las Comisiones, se establecen dietas por asistencia y una remuneración fija para la presidencia.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigentes, el Consejero Delegado es el único beneficiario de retribución variable, tanto a corto como a largo plazo.

1. La Retribución Variable a Corto Plazo ("RVCP"), tiene como propósito recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio y 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.

2. La Retribución Variable a Largo Plazo ("RVLP"), tiene como 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.

El sistema retributivo presenta una relación equilibrada entre los componentes fijos y variables del paquete retributivo, ya que tal y como se ha detallado en el punto anterior, uno de los principios en los que se sustenta la Política de Remuneraciones es el "equilibrio entre los componentes fijos y variables, para que la retribución variable no adquiera una proporción significativa sobre la fija, evitando así una asunción excesiva de riesgos. Por tanto, la retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.

A continuación, se indica el peso relativo de cada uno de los elementos retributivos respecto de la remuneración total en un escenario target (cumplimiento de 100% de los objetivos):

- Retribución Fija: 41%
- Retribución Variable a Corto Plazo: 21%
- Retribución Variable a Largo Plazo: 38%

A estos efectos, no se ha considerado las aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo (5% de la Retribución Fija) ni la renta en especie (como máximo puede ascender a un 15% de la Retribución Fija).

Por otro lado, el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, tiene la competencia para acordar la aplicación de los ajustes ex-post al total de la retribución variable. Por tanto, la RVCP y la RVLP estarán 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.

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

importe máximo anual de las retribuciones para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales ascenderá a 1.300.000€, 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 para el 2025 para los Consejeros en su condición de tales:

- 40.000€ anuales en concepto de honorarios fijos para los vocales.
- 130.000€ anuales para el Presidente.
- Adicionalmente los presidentes de las distintas Comisiones del Consejo percibirán anualmente una cantidad fija de 9.000€ anuales.

En lo relativo a dietas de las reuniones del Consejo y de las Comisiones, estas devengarán 3.000€ y 2.000€ respectivamente, siendo el doble para el Presidente del Consejo de Administración.

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

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

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

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

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.

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

La Retribución Fija anual del Consejero Delegado ascenderá a 467.460€. El propósito de esta retribución es recompensar, atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado. La Retribución Fija se abona mensualmente en efectivo.

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

Los Consejeros, en su condición de tales, no reciben ninguna remuneración en especie.

El Consejero Delegado puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, seguro de vida y seguro de salud. El importe total de la retribución en especie del Consejero Delegado no superará en ningún caso el 15% de la Retribución Fija.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Los Consejeros en su condición de tales no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigentes, los Consejeros Ejecutivos son los únicos beneficiarios de retribución variable, tanto a corto como a largo plazo.

1. Retribución Variable a Corto Plazo ("RVCP")

- Importe Objetivo (target): 50% de la Retribución Fija (233.730 €). Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

- Importe Máximo: 150% del target (350.595 €). Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

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

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

En línea con lo anterior, los objetivos de la RVCP 2025 del Consejero Delegado, son parámetros financieros (EBITDA y Deuda Financiera Neta) como no financieros (objetivos ESG).

Una vez finalizado el año, el Consejo de Administración determina la retribución variable devengada. 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.

Cada objetivo incluye una escala de cumplimiento con 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. Como se ha indicado anteriormente, el coeficiente de pago ponderado máximos asciende al 150% del importe target.

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 A.1.2.

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.

2. Retribución Variable a Largo Plazo ("RVLP")

La compañía implantó en 2024 un Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de junio de 2024, que incluye la entrega de acciones de la Sociedad, dirigido a miembros del comité de dirección, incluido el Consejero Delegado de la Sociedad, y otros empleados del Grupo Tubacex.

A continuación, se desarrollan las características principales de este nuevo ciclo aplicable a los Consejeros Ejecutivos:

- El Plan tiene una duración de 3 años esto es, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.
- El Plan permite a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un incentivo liquidable en acciones de Tubacex, siempre que se cumplan determinados objetivos plurianuales estratégicos de la Sociedad, se mantenga la relación del beneficiario con la Sociedad y se reúnan el resto de los requisitos previstos para ello en el Reglamento del Plan.

· Número máximo de acciones que se podrán asignar al Plan: el número máximo de acciones que podrán ser asignadas en virtud del Plan es 1.800.000 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 1,42% del capital social, de las cuales, un máximo de 480.000 acciones están dirigidas al Consejero Delegado de Tubacex. Estas acciones se abonarán únicamente en un escenario de cumplimiento máximo de todos los objetivos donde se abona el 120% de los importes target.

- En concreto, la determinación del incentivo a largo plazo se realizará en función de los siguientes objetivos que están asociados fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

- o 50% Retorno Total para el Accionista (RTA): Se considera como RTA la evolución de una inversión en acciones de la Sociedad, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.

A este respecto, se tomará como valor inicial la cotización media ponderada de la acción en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de enero de 2024, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de diciembre de 2026 (inclusive). Para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.

El RTA obtenido durante el periodo 2024-2026 se comparará en términos anualizados con el RTA fijado por el Consejo de Administración como objetivo target anualizado.

- o 40% EBITDA consolidado de Grupo correspondiente al ejercicio 2026: Se considera el EBITDA contable del Grupo Tubacex y sociedades dependientes, publicado en las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2026.

A este respecto, se comparará el EBITDA del Grupo Tubacex correspondiente al ejercicio 2026 con el importe fijado por el Consejo de Administración como target.

No obstante lo anterior, para que se pueda devengar el objetivo de EBITDA, es condición indispensable que el importe de la Deuda Financiera Neta del Grupo Tubacex, de acuerdo con las cuentas anuales auditadas de dicho ejercicio, se encuentre dentro de unos determinados umbrales establecidos por el Consejo de Administración.

- o 10 % Objetivo ESG: A este respecto, se considerarán los siguientes dos objetivos:

- 5% Ventas Low Carbon: se medirán las ventas bajas en carbón correspondientes al ejercicio 2026, comparándolo con el importe fijado por el Consejo de Administración como target.

- 5% Igualdad: cumplimiento de tres hitos relacionados con brecha salarial de género y las acciones formativas en materia de igualdad y diversidad. A este respecto, se valorará el grado de cumplimiento en tiempo y forma de cada uno de los tres hitos.

Para cada uno de los objetivos anteriormente citados, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de nombramientos y retribuciones, determina una escala de logro que incluirá un (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 50% del incentivo; (ii) un nivel objetivo o target, que supondrá la entrega del 100% del incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 120% del incentivo

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.

La liquidación efectiva del Plan se producirá cuando lo determine el Consejo de Administración, y en todo caso dentro de los sesenta (60) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales consolidadas auditadas correspondientes al ejercicio 2026, sin perjuicio de otras condiciones dispuestas en el Reglamento del Plan.

El Consejero Delegado estará obligado a mantener la totalidad de las acciones de Tubacex que le sean entregadas al amparo del Plan, netas de los correspondientes impuestos, durante un periodo de 24 meses a contar desde la entrega de las acciones, sin perjuicio, del cumplimiento de cualquier otro requisito de mantenimiento de las acciones que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Tubacex, S.A., esté obligado a cumplir.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reserva el derecho a reclamar el reembolso ("Clawback") de todo o parte del incentivo abonado, en metálico y en acciones, y a reducir en todo o en parte las cantidades pendientes de abono ("Malus"), en el caso de que concurran las circunstancias establecidas a tal efecto en el Reglamento del plan, y sin perjuicio de las que se establecen en la Política de Remuneraciones de los Consejeros descritas en el apartado A.1.2 anterior. El Consejo de Administración podrá decidir aplicar la cláusula clawback en cualquier momento durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la fecha de abono.

3. Opciones sobre acciones

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 25 de mayo de 2016 aprobó un plan de opciones sobre acciones mediante el cual se concedieron al Consejero Delegado 500.000 opciones cuyo precio de ejercicio se estableció en 2 euros. Posteriormente, la Junta General Ordinaria de Accionistas de 23 de mayo de 2018 prorrogó la vigencia de dicha plan, y la Junta General Ordinaria de Accionistas de 21 de mayo de 2019 incrementó la concesión en 500.000 opciones adicionales a un precio de ejercicio de 3 euros. La fecha límite para ejercitar las opciones era el 31 de marzo de 2024. No obstante, conforme a las atribuciones que la Junta concedió al Consejo de Administración al aprobar el plan de opciones, este órgano decidió prorrogar el periodo de ejercicio de dichas opciones que siguen sin ser ejercitadas a fecha de publicación del presente informe.

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

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

El plan de previsión social es de aportación definida y la contingencia que cubre es la jubilación. Se trata de un sistema de previsión de aportación anual definida, compatible con el resto de conceptos retributivos existentes y que por normativa fiscal puede rescatarse en el momento de la jubilación. Las aportaciones anuales son acumulables y consolidables pero condicionadas a la evolución natural y fluctuación de este tipo de inversiones. La aportación anual realizada por la empresa para el Consejero Ejecutivo será del 5% de la Retribución Fija.

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

No se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación de los Consejeros en su condición de tales.

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

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Dicho contrato ha sido propuesto por la CNR y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

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

- Duración: El contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado está sujeto a la duración de su mandato y supeditado a la renovación de su cargo.
- Cumplimiento interno: Los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulte de aplicación toda la normativa interna de la Compañía, especialmente el Código de Conducta y el Reglamento de Conducta en el Mercado de Valores.
- No concurrencia: El contrato establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con compañías de objeto análogo durante su relación con la compañía y por un periodo de tiempo determinado tras la finalización de la misma (2 años). La compensación por la obligación de no concurrencia post-contractual asciende a dos anualidades de la Retribución Fija.
- Indemnización: Se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del Consejero Delegado, jubilación ni sea consecuencia del incumplimiento reconocido en resolución judicial firme de los deberes inherentes a su cargo o del Contrato. A este respecto, el importe de dicha compensación asciende a dos anualidades de la Retribución Fija.
- 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.

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

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

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

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los Consejeros.

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

No está previsto que los Consejeros tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

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

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

Hasta la publicación del presente informe, no se han producido cambios relevantes ni modificaciones en la Política de Remuneraciones que afecten de manera sustancial a la Política de Remuneraciones del año en curso.

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

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

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

La Junta General de Accionistas reunida el 27 de junio de 2024 voto favorablemente con un 74,44% el Informe Anual de Remuneraciones formulado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que comprende el resumen global de la aplicación de dicha política durante el ejercicio 2023, incluyendo el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros en el indicado ejercicio, así como la política aprobada por el Consejo para el año referenciado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizó las causas por las que el porcentaje de aprobación fue menor que en ejercicios anteriores. A este respecto, se ha apuntado que una de las principales causas de dicho voto en contra fue el devengo de la retribución plurianual del Consejero Delegado cuyo importe devengado estaba relacionado con el aumento de Valor de la Compañía entre el 31/12/2018 y el 31/12/23. A este respecto, la RVLP 2024-2026, descrita en el apartado A.1.6, ya incorpora en su diseño las mejores prácticas en materia de diseño de incentivos y da respuesta a las sugerencias emitidas por proxy advisors e inversores institucionales.

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

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

Durante el ejercicio 2024 se ha aplicado plenamente y sin excepción la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas en mayo de 2023. Para dicha actualización se ha contado con el asesoramiento externo de un experto independiente en materia de remuneraciones de sociedades cotizadas, WTW, quien ha asesorado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el análisis previo de las remuneraciones del Consejo y sus roles estatutarios.

A continuación se detallan las actividades que ha llevado a cabo por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la Política de Remuneraciones:

1. Aplicar la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
2. Revisar anualmente el cumplimiento de la misma durante el ejercicio.
3. Aprobar el informe de remuneraciones anual para ser formulado por el Consejo de Administración y posteriormente sometido a votación consultiva en la Junta General Ordinaria.

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

No ha habido desviaciones de ningún tipo.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No ha habido excepción temporal a la política.

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

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

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

- (i) La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos, fundamentalmente, la retribución fija, la retribución variable a corto plazo y la retribución variable a largo plazo.
- (ii) En cuanto a las métricas establecidas, en la remuneración variable a corto plazo se fijan objetivos concretos y cuantificables, de carácter financiero y no financiero, vinculados al interés social y al crecimiento sostenible a largo plazo de la Compañía.
- (iii) Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se concede y se abona parcialmente en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas.
- (iv) Las acciones que se entreguen, en su caso, al amparo de la Retribución Variable a Largo Plazo al Consejero Delegado estarán sometidas a un 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 sunción de riesgos.
- (ii) El abono de la retribución variable anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación y auditoría de las cuentas anuales y tras determinarse el grado de consecución de los objetivos.
- (iii) La retribución variable estará sujeta a cláusulas malus y clawback.

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

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

Las remuneraciones devengadas en 2024 son coherentes con lo establecido en la Política de Remuneraciones:

- Consejeros en su condición de tales: han percibido los conceptos retributivos descritos en el apartado A.1.3 anterior.
- Consejero Delegado: ha percibido la Retribución Fija y las retribuciones en especie previstas en la Política de Remuneraciones. A su vez, ha devengado la RVCP 2024 en los términos descritos en el apartado A.1.6. El porcentaje de pago de la RVCP 2024 está alineado con el grado de consecución de los objetivos establecidos y los resultados de Tubacex en dicho ejercicio. Por lo que se refiere al Plan de Incentivo a Largo Plazo

2024-2026, no se ha producido devengo alguno en la medida en que todavía no ha finalizado el periodo de medición de los objetivos. Por otro lado, se ha realizado la aportación al sistema de ahorro a largo plazo del que es beneficiario el Consejero Delegado.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	68.277.992	53,95

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	13.733.277	20,11
Votos a favor	50.827.526	74,44
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	3.717.189	5,45

Observaciones

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

Los Consejeros en su condición de tales han percibido las cuantías descritas en el apartado A.1.3 anterior. Esto es:

- 40.000€ anuales en concepto de honorarios fijos para los vocales.
- 130.000€ anuales para el Presidente.
- 9.000€ para los presidentes de las distintas Comisiones del Consejo.
- 3.000€ de dietas por reuniones del Consejo (6.000€ para el presidente).
- 2.000€ de dietas por reuniones del Comisiones.

El número de sesiones máximo que se remunera mediante las dietas por asistencia son once al año.

En términos anualizados, estos son los mismos importes que se determinaron a partir del 1 de julio de 2023, una vez la Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas.

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

La Retribución Fija del Consejero Delegado ha ascendido a 467.460€, lo que supone un incremento del 5% respecto de la Retribución Fija de 2023.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo

ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

La RVCP target del Consejero Delegado ascendía a 233.730 € (50% de la Retribución Fija), siendo la RVCP máxima 350.595 €.

Los objetivos a los que estaba vinculada la RVCP 2024, así como sus ponderaciones, estaban basados sobre EBITDA, Deuda financiera neta y objetivos ESG.

Una vez finalizado el año, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha determinado el siguiente grado de consecución de cada uno de estos objetivos teniendo en cuenta los resultados de la Compañía validados por el auditor externo, se entendían totalmente alcanzados por ser un año en los que se han logrado hitos de gran relevancia para el negocio con unos resultados históricos para el grupo.

Teniendo en cuenta la escala de cumplimiento de cada uno de los objetivos, y que no se ha producido ningún evento extraordinario que ameritase un ajuste a dichos porcentajes, el Consejo de Administración ha determinado un coeficiente de pago ponderado del 100%.

Por lo tanto, la RVCP devengada por el Consejero Delegado ha ascendido a 233.730€.

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

En el apartado A.1.6 ya se describen las características del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024 - 2026.

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

No se ha producido.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o

externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Los sistemas de ahorro a largo plazo consisten en aportaciones anuales a una EPSV de empleo por un importe equivalente al 5% de la retribución fija anual. Estos sistemas son exclusivos del Consejero Delegado.

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

Durante el ejercicio no se han producido indemnizaciones por cese anticipado.

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

No se han producido modificaciones de ningún tipo.

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

Un Consejero independiente es remunerado adicionalmente con 5.000€ mensuales en contraprestación a un asesoramiento estratégico.

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

No se han concedido anticipos, créditos ni garantías.

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

El único consejero que devenga remuneración en especie conforme a la política de remuneraciones en vigor es el consejero ejecutivo. Los conceptos son vehículo de empresa y seguro de salud.

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

No aplica.

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

constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

[No aplica.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Presidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	Presidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 22/03/2024
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 25/06/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	107	61	7						175	87
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	27	42	6						75	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	40	30		467	234			34	805	2.675
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	40	30							70	75
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	40	58	9						107	96
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS		48	40						88	79
Don IVAN MARTEN ULARTE	40	36						60	136	131
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	40	50	4						94	83
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	40	60	5						105	100
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	2	44	40						86	96
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	33	18	2						53	183
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	20	32							52	85

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	Plan							0,00				
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Plan 2016	500.000						0,00			500.000	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Plan 2019	500.000						0,00			500.000	
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Plan							0,00				
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Plan							0,00				
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Plan							0,00				
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Plan							0,00				
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Plan							0,00				
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	25
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	
Don IVAN MARTEN ULIARTE	
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don IGNACIO MATAIX ENTERO								
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	25	23						
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI								
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA								
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS								
Don IVAN MARTEN ULIARTE								
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO								
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS								
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ								
Doña GEMA NAVARRO MANGADO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	Concepto	
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Concepto	8
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Concepto	
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Concepto	
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Concepto	
Don IVAN MARTEN ULARTE	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Concepto	
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Concepto	
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	Concepto	
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ										
Don IGNACIO MATAIX ENTERO										
Don JESUS ESMORIS ESMORIS										
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI										
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA										
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS										
Don IVAN MARTEN ULIARTE										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO										
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ										
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS										
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ										
Doña GEMA NAVARRO MANGADO										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	Plan							0,00				
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	Plan							0,00				
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Plan							0,00				
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	Plan							0,00				
Don IVAN MARTEN ULIARTE	Plan							0,00				
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	Plan							0,00				
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	Plan							0,00				
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MANUEL MOREU MUNAIZ								
Don IGNACIO MATAIX ENTERO								
Don JESUS ESMORIS ESMORIS								
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA								
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS								
Don IVAN MARTEN ULIARTE								
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO								
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ								
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS								
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ								
Doña GEMA NAVARRO MANGADO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	Concepto	

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

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	175				175						175
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	75				75						75
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	771		25	9	805						805
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	70				70						70
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	107				107						107
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	88				88						88
Don IVAN MARTEN ULIARTE	76			60	136						136
Don JORGE SENDAGORTA COMENDIO	94				94						94

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	105				105						105
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	86				86						86
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	53				53						53
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	52				52						52
TOTAL	1.752		25	69	1.846						1.846

Observaciones

[]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JESUS ESMORIS ESMORIS	805	-70,48	2.727	269,51	738	49,39	494	4,66	472
Consejeros externos									
Don ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	70	-6,67	75	-5,06	79	3,95	76	1,33	75
Doña GEMA NAVARRO MANGADO	52	-38,82	85	10,39	77	8,45	71	0,00	71
Don MANUEL MOREU MUNAIZ	175	101,15	87	12,99	77	11,59	69	-5,48	73
Doña NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	107	11,46	96	17,07	82	12,33	73	-2,67	75
Doña ISABEL LOPEZ PAÑOS	88	11,39	79	2,60	77	8,45	71	-2,74	73
Don JOSE TORIBIO GONZALEZ	105	5,00	100	29,87	77	305,26	19	-	0
Doña GRACIA LOPEZ GRANADOS	86	-10,42	96	152,63	38	-	0	-	0
Don IGNACIO MATAIX ENTERO	76	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	53	-71,04	183	11,59	164	62,38	101	42,25	71
Don IVAN MARTEN ULIARTE	136	3,82	131	3,97	126	0,00	126	2,44	123
Don JORGE SENDAGORTA GOMENDIO	94	13,25	83	7,79	77	8,45	71	-2,74	73

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Resultados consolidados de la sociedad									
	22.854	-37,10	36.332	79,56	20.234	-	-32.212	-27,31	-25.303
Remuneración media de los empleados									
	47.650	6,06	44.926	1,06	44.454	2,53	43.356	4,28	41.578

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No existe ningún otro aspecto relevante en materia de remuneración.]

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

[27/02/2025]

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

- [] Si
[✓] No