

<p>TUBOS REUNIDOS, S.A. POLITICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS</p>
--

1.- INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, según la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, establece que la Junta General de Accionistas debe aprobar la Política de Remuneración de los Consejeros al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, mantiene este régimen inalterado en sus elementos principales.

A dichos efectos, la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración debe ser motivada y acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, documentos que se deben poner a disposición de los Accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, sin perjuicio del derecho de los Accionistas a solicitar además su entrega o envío gratuito.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros así aprobada por la Junta General de Accionistas, constituirá la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones tras los Estatutos Sociales, y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. En consecuencia, la Política de Remuneraciones que consta en este documento será aplicable para el presente ejercicio 2021 desde su misma fecha de aprobación en adelante, y mantendrá su vigencia para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, sin perjuicio de las modificaciones o adaptaciones que, en su caso, pueda aprobar la Junta General.

En coherencia con lo indicado anteriormente, el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 26.7.B.a) del Reglamento del Consejo de Administración de Tubos Reunidos, asignan como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la de proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros, que deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto estatutariamente.

2.- REGIMEN ESTATUTARIO

El régimen estatutario aplicable a la retribución de los Consejeros de Tubos Reunidos se contiene en el artículo 26º de los estatutos sociales, cuya última redacción fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2022:

ARTICULO 26°.- El cargo de administrador, en su condición de tal, es retribuido. Corresponderá a los administradores una remuneración compuesta por dos conceptos retributivos de forma cumulativa: 1) una cantidad fija y 2) dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o a las Comisiones o Comités Delegados del mismo.

La retribución fija consistirá en una cantidad en metálico y podrá ser superior para aquellos Consejeros que desempeñen determinados cargos atendiendo a la dedicación, tareas y responsabilidades asumidas por los mismos. Esta retribución podrá complementarse con aportaciones a sistemas de previsión social.

Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y a las Comisiones o Comités Delegados del mismo, consistirán en una cantidad en metálico por reunión a recibir por los Consejeros pudiendo ser superior para aquellos Consejeros que desempeñen cargos en el seno de dichas comisiones o comités atendiendo a la dedicación, tareas y responsabilidades asumidas por los mismos.

Dentro de los límites de la política de remuneración aprobada por la Sociedad, la Junta General podrá establecer fórmulas de retribución a los administradores consistentes en la entrega de acciones o de derechos de opciones sobre acciones, o que estén referenciadas al valor de las acciones. Corresponderá al Consejo de Administración determinar la forma, cuantía y condiciones en que se harán efectivas tales fórmulas.

El presente régimen de remuneración se entenderá establecido para cada ejercicio de doce meses. El devengo de la retribución se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada administrador será proporcional al tiempo que dicho administrador haya ejercido su cargo durante el ejercicio para el que se fija dicha remuneración.

Las retribuciones anteriores se entienden sin perjuicio de las remuneraciones adicionales de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas previstas en los contratos que deberán celebrarse conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en conceptos de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El contrato deberá ser conforme, en todo caso, con la política de retribuciones aprobada por la Junta General.

Las percepciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de administrador, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para Consejeros y directivos.

3.- PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLITICA DE REMUNERACIONES

El artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, redactado por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del buen gobierno corporativo, establece que la remuneración de los administradores deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Además debe de estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En base a lo indicado anteriormente, los principios generales que conforman la Política Retributiva del Consejo de Administración de Tubos Reunidos son los siguientes:

- a) Alineamiento con los intereses de los Accionistas, como factor para la creación de valor a largo plazo y sostenible de la Sociedad, y con sus valores,
- b) Moderación, equilibrio y prudencia, de forma que retribuya adecuadamente el nivel de responsabilidad asumida, cualificación y la dedicación efectiva, teniendo en cuenta referencias de mercado de acuerdo con la información pública al respecto en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional,
- c) Competitividad, de forma que sea incentivadora para la atracción y retención de los mejores profesionales, en cuanto a nivel de responsabilidad y trayectoria profesional, pero sin que afecte a su independencia,
- d) Asegurar que la remuneración coadyuva a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad,
- e) Poco peso de los componentes variables para los Consejeros externos (dominicales e independientes), que permita una gestión prudente del riesgo en la toma de decisiones, y
- f) Transparencia en la política retributiva.

Adicionalmente, en el caso de los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, tiene como objetivos:

- a) Alineamiento de la política retributiva con la estrategia de la Sociedad, de forma que la parte variable recompense la consecución de objetivos estratégicos de la Sociedad,
- b) Ofrecer una retribución competitiva que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados para alcanzar dichos objetivos estratégicos,
- c) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo, y
- d) Equilibrio razonable entre los distintos componentes retributivos: retribución fija de corto plazo, variable anual e incentivos a más largo plazo.

Hay que señalar que, de acuerdo con dichos principios generales, considerando la evolución de los negocios de la Sociedad, el Consejo de Administración adoptó en el ejercicio 2016 la decisión de aplicar una reducción del 25 por ciento en la cuantía de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales, reducción que se ha mantenido ininterrumpidamente desde entonces.

4.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS

4.1.- EN SU CONDICION DE TALES

En cumplimiento de la previsión estatutaria, el sistema de retributivo de los Consejeros por su condición de tales, es decir por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, se compone de:

- a) Retribución fija anual por la condición de miembro del Consejo de Administración y proporcional al periodo de su mandato durante el ejercicio.
- b) Retribución fija para el Presidente del Consejo de Administración por su condición de Consejero y que incluye todos los conceptos retributivos como tal.
- c) Retribución fija anual adicional a la anterior para algunos consejeros externos por su mayor dedicación.
- d) Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y comisiones, exceptuando el Presidente del Consejo según lo señalado en el apartado b) anterior. En el caso de los Presidentes de las Comisiones de Supervisión (Auditoría y Nombramientos y Retribuciones), el importe de la dieta por razón de su cargo, es del doble.
- e) No se contempla indemnización alguna por la terminación de las funciones de Consejero como tal, ni aportaciones a sistemas de previsión.

Adicionalmente Tubos Reunidos tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros y Directivos.

A efectos de lo establecido en el artículo 529 septdecies, el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, sumando todos los conceptos indicados anteriormente, se establece en un importe máximo de 800.000 euros. Esta cantidad se fija como un límite máximo que no es en absoluto necesario agotar, pero que pretende cubrir posibles cambios que se puedan producir durante la vigencia de la Política Retributiva en las consideraciones retributivas en relación con las responsabilidades y servicios prestados por cada Consejero.

No obstante, indicar que dicho importe máximo resulta considerando el número actual de miembros del Consejo (diez a la fecha de esta Política), por lo que si durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones se incrementa o disminuye el número de Consejeros, dentro del mínimo y máximo previsto en los estatutos, el referido importe aumentará o disminuirá proporcionalmente.

Dentro del referido importe máximo, la determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. A dichos efectos, el Consejo de Administración tomará como referencia la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

4.2.- DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

De acuerdo con lo previsto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un

Contrato entre este y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

En Tubos Reunidos el único Consejero con funciones ejecutivas a la fecha de esta Política es el Presidente del Consejo, cuyo Contrato suscrito y aprobado por el Consejo de Administración, incluye los siguientes conceptos retributivos:

- a) Una retribución fija por su condición de ejecutivo de 325.000 euro anuales, importe revisable anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- b) Una retribución variable anual por un importe máximo de 240.000 euros (60 por ciento de la retribución fija más la percibida en su condición de consejero como tal), cuyo importe anual se concretará en función del cumplimiento de los objetivos anuales que le fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- c) El mismo seguro de vida, invalidez y accidentes que tiene la Sociedad, con carácter general.
- d) Integración en el sistema de previsión que con carácter general tiene el equipo directivo.
- e) Una retribución variable plurianual ligada a la creación de valor de la Sociedad en diferentes supuestos e hitos temporales, cuyos términos de forma resumida, son los siguientes:
 - Las referencias para la cuantificación de la creación de valor son los conceptos EBITDA, múltiplos de valoración de mercado y la deuda financiera neta, siendo el valor de referencia inicial 30 millones de euros.
 - Sobre el importe de creación de valor se aplica un porcentaje fijo del seis por ciento (6%) para cuantificar el incentivo, no pudiendo este superar en ningún caso la cifra máxima de veinte millones de euros (20M€).
 - Calculado el incentivo, de la cifra resultante al Presidente Ejecutivo le corresponde el sesenta por ciento (60 %) y el resto se distribuirá entre las personas claves de la organización, distribución esta última que debe ser aprobada por el Consejo de Administración.
 - Son aplicables las cláusulas de “lock up” y “claw back” habituales siguiendo las recomendaciones y normas de buen gobierno corporativo.

Por último indicar que el contrato prevé una indemnización de una anualidad de la retribución fija en determinados supuestos de cese anticipado, todos ellos por razones distintas al incumplimiento de las labores inherentes a su cargo.

Con carácter general, y sin perjuicio de su devengo, hasta el reembolso del 75% del Apoyo Financiero que se está tramitando y previsiblemente será otorgado a la Sociedad por el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, bajo ningún concepto se abonarán primas u otros elementos de remuneración variable o equivalentes al Consejero con funciones ejecutivas.

5.- APROBACION Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Tubos Reunidos ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración en fecha 26 de mayo de 2021. La Comisión considera que la Política contribuye

positivamente a la estrategia empresarial de Grupo Tubos Reunidos, a la creación de valor y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración de Tubos Reunidos, S.A., en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad esta *Política de Remuneraciones de los Consejeros*.

Una vez aprobada, en su caso, por la Junta General, la presente Política de Remuneraciones permanecerá en vigor desde su misma fecha de aprobación en adelante, y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada, esto es 2022, 2023 y 2024, salvo por las modificaciones o adaptaciones que, en su caso, sean aprobadas en cada momento por la Junta General.