

**INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE
LOS CONSEJEROS DE TUBOS REUNIDOS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2025, 2026 Y
2027**

Incluida en el punto 8º.- del orden del día de la Junta General Ordinaria de Accionistas convocada por el Consejo de Administración para los días 30 y 31 de mayo de 2024, en primera y en segunda convocatoria, respectivamente (se prevé la celebración en primera convocatoria)

El presente informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de TUBOS REUNIDOS S.A. (en adelante Tubos Reunidos o la Sociedad), a solicitud del Consejo de Administración y de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 novodecies.4. de la Ley de Sociedades de Capital** (en adelante, LSC) en relación con la propuesta de nueva Política de Remuneración de los Consejeros de Tubos Reunidos para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Remuneración de los Consejeros de Tubos Reunidos, S.A. (en adelante, "TRSA") fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2021 con vigencia para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo por las modificaciones que, en su caso, fueran aprobadas por la Junta General. Con posterioridad, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2022 modificó dicha Política para, entre otras cuestiones, eliminar la remuneración variable de los consejeros en su condición de tales.

En virtud del artículo 529 novodecies de la LSC, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad de la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior política, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la misma fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Constituye por tanto una obligación del Consejo de Administración de TRSA elevar a aprobación por la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2024 una nueva política de remuneraciones para el ejercicio 2025, pudiendo proponer que se extienda su vigencia a los ejercicios 2026 y 2027.

2. ANÁLISIS DE LA COMISIÓN.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado un análisis de: i) la redacción actual de la vigente Política de Remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024; ii) la situación actual de la Compañía, en la que ya no existe un consejero ejecutivo: iii) las

remuneraciones a los consejeros en su entorno empresarial y sociedades comparables, iv) el debido respeto a las limitaciones impuestas por los compromisos asumidos el 22 de julio de 2021 con el Fondo de Ayuda a la Solvencia de las Empresas Estratégicas (FASEE), y v) los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración al respecto de la remuneración de los consejeros en el ejercicio 2024.

Tras el referido análisis, la Comisión ha detectado la necesidad de elaborar una nueva Política, en la que se introduzcan ciertas modificaciones en su redacción, para ajustarla a la nueva realidad de Tubos Reunidos y de su entorno y a la vez se respeten los compromisos asumidos frente al FASEE.

En su virtud, la Comisión ha considerado conveniente elaborar y proponer al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General una nueva Política de Remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, que se ajusta al sistema de remuneración estatutariamente previsto en los Estatutos Sociales de TRSA y que cumple, entre otros, con los siguientes requisitos establecidos en la LSC:

- 1) Contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Tubos Reunidos, porque que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado, y ayuda a la captación y retención del talento en el Consejo, lo que contribuye positivamente a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos. La Política que se propone genera valor a largo plazo para el accionista y, a su vez asegura la sostenibilidad de los resultados y de la actividad de Tubos Reunidos.
- 2) Es clara y comprensible, y describe los distintos componentes de la remuneración fija y variable, incluidas todas las prestaciones en cualquiera de sus formas que pueden ser concedidas a los consejeros.
- 3) Expone de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la política de remuneraciones.
- 4) Explica el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación, revisión y aplicación y la función de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dicho proceso.

Los principios generales que conforman la política retributiva son los mismos que los de la política actualmente vigente, y por tanto se apoyan en lo dispuesto en el artículo 217.4 de la LSC, que 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, y estar orientada 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.

La compensación establecida a favor de los Consejero/as en la nueva política se basa en los conceptos retributivos habituales en los consejos de compañías cotizadas españolas, y ha tenido en cuenta la remuneración a los consejeros de empresas comparables del entorno, respetando las buenas prácticas de gobierno corporativo.

Para la elaboración de la Política la Comisión ha tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política de remuneraciones y de forma consultiva sobre los informes anuales de remuneraciones de consejeros, habiendo recibido estos en los últimos años un apoyo prácticamente unánime de los accionistas. La Junta General aprobó la Política vigente por una amplia mayoría de votos (superior al 99%) el 30 de junio de 2022. Por todo ello las variaciones que se proponen a los accionistas son poco relevantes.

3. CAMBIOS CON RESPECTO A LA POLÍTICA ACTUALMENTE VIGENTE.

Los cambios significativos respecto de la política de Remuneraciones 2022, 2023 y 2024 son los siguientes:

1º) Se elimina la regulación del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, establecida en el artículo 4.2. de la Política vigente, al no existir en el seno del Consejo de Administración, actualmente ni previsiblemente en los tres ejercicios siguientes, consejeros con funciones ejecutivas.

2º) Como una cuestión meramente formal, se ajusta proporcionalmente el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales por todos los conceptos, elevando el importe máximo de 800.000 € (correspondiente a 10 consejeros) a 880.000 € (correspondiente al número actual de 11 consejeros).

3º) Al ser el Presidente del Consejo no ejecutivo, se suprime la excepción establecida en el art. 4.1.d) de la Política vigente, por la que el Presidente del Consejo no cobraba dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y comisiones, y se establece expresamente que, al igual que los Presidentes de las Comisiones de Supervisión (Auditoría y Nombramientos y Retribuciones), el importe de la dieta del Presidente del Consejo, por razón de su cargo, es del doble.

4º) Se prevé expresamente que, tomando en consideración la evolución de los negocios de la Sociedad, la remuneración de los consejeros debe ser actualizada de acuerdo al contexto de negocio favorable en los últimos años, que ha permitido a la Compañía volver a resultados positivos, y de acuerdo a los estándares de mercado de empresas cotizadas comparables de su entorno, y que dicha actualización consiste en que podrá devengarse una remuneración máxima hasta un total de 1.500.000 € a favor del conjunto de los Consejeros en su condición de tales por todos los conceptos, y que la diferencia con respecto a los 880.000 € se devengará pero no podrá ser abonada a los consejeros hasta que haya tenido lugar el reembolso del 75% del Apoyo

Financiero otorgado a la Sociedad por el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas.

4.- CONCLUSIÓN FAVORABLE DE LA COMISIÓN.

La Comisión considera y deja constancia de que la remuneración que se propone, consistente en una remuneración fija y dietas de asistencia a las reuniones, sin establecer remuneración variable alguna para los consejeros en su condición de tales, es adecuada y cumple con el **Principio 25 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de Junio de 2020 (CBG)**, que establece que la remuneración del Consejo de Administración será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, con la intención de promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, y que asimismo cumple con la **Recomendación 57 del CBG**, que establece que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal.

En consecuencia, la Comisión considera oportuno proponer al Consejo de Administración la nueva Política de Remuneración de los Consejeros en el sentido expresado anteriormente, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

El presente documento, así como la propuesta de nueva Política de Remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, serán puestos a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

En Amurrio, a 15 de abril de 2024.
