



TUBOS REUNIDOS, S.A.



Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)

Dirección General de Mercados

Informes Financieros y Corporativos

Amurrio, 04 de Diciembre de 2018

Muy Sres. nuestros:

En respuesta a sus cartas de fecha 12 de noviembre de 2018 (Registro de Salida nº 2018142731), y de 20 de noviembre (Registro de Salida nº 2018146519), por medio de la presente Tubos Reunidos S.A. les remite en plazo **Escrito de Rectificación y Ampliación de la información contenida en su Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros (IARC) relativo al ejercicio 2017**, el cual somete a su análisis en la confianza de que cumple con los requisitos establecidos.

En consecuencia, les solicitamos que tengan por presentado el Escrito de Rectificación y Ampliación adjunto, y les rogamos que tengan por rectificado y ampliado el IARC en el sentido indicado en el mismo.

Aprovechamos la ocasión para agradecerles las exigencias y aportaciones que nos han realizado en ejercicio de las facultades de seguimiento que tienen atribuidas, las cuales han permitido que podamos corregir y ampliar los datos facilitados al mercado.

Reciban un cordial saludo,

Fdo. Inés Núñez de la Parte

Secretaria del Consejo de Administración



TUBOS REUNIDOS, S.A.

Escrito de Rectificación y Ampliación de la información contenida en el Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros (IARC) de la sociedad Tubos Reunidos, S.A. relativo al ejercicio 2017

La sociedad TUBOS REUNIDOS S.A., mediante el presente escrito, comunica que el IARC correspondiente al ejercicio 2017 debe ser rectificado y ampliado como sigue:

10. En relación con el **apartado A.1.:** La sociedad informa que cuenta con una Política de Remuneración de los Consejeros, que fue sometida a examen y aprobación por parte de la Junta General de Accionistas el día 27 de Junio de 2018 como punto separado del orden del día, en cumplimiento del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, y que, junto con el informe específico emitido al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fue puesta 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.

Dicha Política de Remuneraciones ha sido aprobada por la Junta General de accionistas y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes, sin perjuicio de las modificaciones o adaptaciones que, en su caso, pueda aprobar la propia Junta General. Se prevé la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones en el año 2021.

Los principios y fundamentos generales de dicha Política de Remuneraciones, idénticos a los del ejercicio 2017, son los siguientes:

- Alineamiento con los intereses de los Accionistas, como factor para la creación de valor a largo plazo de la Sociedad,

- Moderación, equilibrio y prudencia, de forma que recompense el nivel de responsabilidad, cualificación y la dedicación efectiva, teniendo en cuenta referencias de mercado de acuerdo con la información pública al respecto,
- Competitividad, de forma que la retribución 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,
- 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,
- Transparencia en la política retributiva,
- Adicionalmente, en el caso de los Consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, tiene como objetivos:
 - 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.
 - Ofrecer una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados para alcanzar dichos objetivos estratégicos.
 - Equilibrio razonable entre los distintos componentes retributivos: retribución fija de corto plazo, variable anual e incentivos a más largo plazo.

Debemos destacar que, de acuerdo con dichos principios generales, y tomando en consideración 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 en el ejercicio 2017 y en 2018.

Por lo que se refiere a la estructura retributiva de los consejeros, la Sociedad informa que distingue:

- a) Remuneración en su condición 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:

- Retribución fija anual por la condición de miembro del Consejo de Administración y proporcional al periodo de su mandato durante el ejercicio.
- Retribución fija para el Presidente del Consejo de Administración por su condición de Consejero y que incluye todos los conceptos retributivos como tal.
- Retribución fija anual adicional a la anterior por su mayor dedicación para el Vocal Secretario/Coordinador.
- 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 (Auditoria y Nombramientos y Retribuciones), el importe de la dieta, por su mayor dedicación y tareas asumidas, es del doble.
- Una participación en beneficios simbólica del 0,5 por ciento de los beneficios netos del grupo consolidado, siempre que esté cubierta la reserva legal y se haya reconocido un dividendo mínimo del 4 por ciento.

Indicar que lo señalado anteriormente respecto al Presidente y al Secretario/Coordinador está en fase de revisión, en la medida en que el primero ha cesado en octubre de 2018 siendo nombrado Presidente el segundo, esto es, el hasta ese momento Secretario/Coordinador, tal y como se comunicó debidamente mediante el correspondiente Hecho Relevante.

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 de miembros del Consejo (diez a la fecha de aprobación de la Política), por lo que si durante la vigencia de la 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.

y

b) Remuneración 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 en el ejercicio 2017 fue el Vicepresidente Ejecutivo (nombrado Presidente Ejecutivo en diciembre de 2017) del Consejo, cuyo Contrato fue suscrito y aprobado por el Consejo de Administración, y que incluía los siguientes conceptos retributivos:

- 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.
- Una retribución variable anual por un importe máximo del 50 por ciento de la retribución fija indicada anteriormente, 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.
- El mismo seguro de vida, invalidez y accidentes que tiene la Sociedad, con carácter general.

- Una retribución variable plurianual ligada a la evolución de la acción, que se puede materializar en stock options, cuyos términos de forma resumida, son los siguientes:
 - La base del Plan, que fue aprobado por la Junta General celebrada el 22 de junio de 2017 son 2.000.000 de acciones.
 - El precio inicial de referencia es la media de cotización de cierre de las acciones en las treinta sesiones de Bolsa siguientes a la firma del Contrato (1,00 euros).
 - El 50 por ciento se devenga en el segundo año, por diferencia en el precio de las acciones, pero exigible y pagadero en el cuarto año.
 - El otro 50 por ciento se materializa al final del cuarto año y se puede liquidar por diferencia o en stock options.
 - 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.

No se han producido cambios significativos realizados en la política de remuneraciones en 2017 respecto a la aplicada durante el ejercicio 2016, con la excepción de los derivados del nombramiento en el mes de febrero de un consejero con funciones ejecutivas, cuyo esquema de remuneración ya ha sido descrito anteriormente, siendo la principal novedad la retribución variable plurianual ligada a la evolución de la acción, que al cabo de dos y cuatro años se puede materializar en stock options, en los términos antes descritos, que fue aprobada por la Junta General celebrada el 22 de junio de 2017.

En cuanto a los criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad, la sociedad informa que se han examinado las políticas de remuneración de empresas españolas cotizadas comparables incluidas en los informes sobre remuneraciones de los consejeros que publican dos firmas de consultoría de primer nivel.

Por lo que se refiere a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos, en el caso de los consejeros no ejecutivos la importancia o peso específico de dicho concepto es escasísima, porque la participación en beneficios es simbólica (del 0,5 por ciento de los beneficios netos del grupo consolidado), y además

está sometida a la condición suspensiva de que esté cubierta la reserva legal y se haya reconocido un dividendo mínimo del 4 por ciento.

Adicionalmente debemos aclarar que en 2017 ningún consejero ha percibido retribución variable alguna.

En cuanto a la retribución variable del Presidente Ejecutivo, que tiene una retribución fija de 325.000 euro anuales, la retribución variable anual, una vez fijados los objetivos, supondría hasta un máximo del 50 por ciento de la retribución fija. En relación con la retribución variable plurianual ligada a la evolución de la acción, la importancia relativa de dicha retribución que pudiera devengarse por este concepto no puede pre-quantificarse porque dependerá siempre de la evolución de la acción en cada ejercicio, que en 2017 ha sido negativa, y consecuentemente no se ha devengado retribución variable alguna por este concepto. En 2017 y 2018 el Sr. Ulacia no ha devengado retribución variable alguna, ni se devengará en el futuro por su cese en octubre de 2018.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo), la sociedad ha seguido los criterios preestablecidos en el artículo 26º de los estatutos sociales (que define el régimen estatutario aplicable a la retribución de los Consejeros de Tubos Reunidos), cuya última redacción fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2017. Asimismo, la sociedad ha seguido los criterios establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros posteriormente aprobada por la Junta General, en particular los contenidos en los principios y fundamentos generales de la misma. Para la fijación de la retribución variable plurianual del Vicepresidente Ejecutivo (luego Presidente), adicionalmente la sociedad tuvo en cuenta la evolución del valor de la acción en el mercado en el periodo anterior a la entrada en vigor del Plan sobre acciones.

11. En relación con el **apartado A.4**, relativo a los componentes variables de los sistemas retributivos, la sociedad explica a continuación con mayor grado de detalle los criterios de evaluación del desempeño elegidos:

Respecto al Presidente del Consejo de Administración hasta el 21 de diciembre de 2017, Sr. D. Pedro Abasolo, atendiendo a sus tareas, dedicación y responsabilidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso y luego el Consejo aprobó para él, una retribución variable de entre 0 y 250.000 mil euros, fijando como criterios de evaluación los siguientes:

- un 25 por ciento de dicha cantidad al cumplimiento de objetivos cuantitativos, y
- un 75 por ciento a objetivos de Gobierno Corporativo

En cuanto a los métodos de evaluación para determinar si el consejero Sr. Abasolo había cumplido con los objetivos, la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de Gobierno Corporativo era realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en función de la autoevaluación que efectuaba el conjunto del Consejo de Administración, y se cuantificaba realizando una ponderación de la puntuación recibida. En dicha evaluación se detallaba y puntuaba por cada Consejero el grado de cumplimiento de sus funciones de gobierno corporativo establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Para la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, se extrapolaba al Presidente el grado de cumplimiento de los objetivos anuales fijados para la Alta Dirección de la Compañía.

La sociedad informa que el Sr. Abasolo no percibió importe alguno por este concepto en el ejercicio 2017, ya que, dada la evolución de los negocios de la compañía, se consensó una renuncia completa al cobro de cualquier retribución variable.

Respecto al Vicepresidente Ejecutivo Sr. D. Guillermo Ulacia, nombrado el 7 de febrero de 2017, (nombrado Presidente Ejecutivo en diciembre de 2017) el criterio de evaluación era la consecución de determinados objetivos de negocio que se deberían fijar por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de N y R. La sociedad informa que, de forma consensuada, en línea con lo anteriormente expuesto en relación con el Sr. Abasolo, el Sr. Ulacia no devengó ni recibió retribución variable anual alguna.

En todo caso, debemos aclarar que la liquidación del plan de retribución variable plurianual del Sr. Ulacia, según las condiciones de dicho plan, en el caso del primer 50% del Plan se hace siempre por diferencia entre el precio de referencia y el que resulte de la cotización en la fecha de ejercicio, y sin embargo, en el caso del otro 50% del Plan, la potestad para decidir si la liquidación se hace por diferencia o en stock options, según la cláusula 3.2. del Plan la tiene la Sociedad, que incluso podría optar por una tercera opción que es liquidar mediante una combinación de ambas. Sin embargo, indicar que el ejercicio a través de stock options comunicado por la sociedad requeriría de la conformidad del Vicepresidente ejecutivo para materializarse.

En cuanto a la estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente en 2017, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que se tome como referencia, la Sociedad informa que el Consejo de Administración sólo tenía reconocida una participación del 0,5 por ciento en el beneficio consolidado, que se distribuía de forma lineal entre todos los Consejeros en proporción

a la duración de su mandato durante el ejercicio. Era requisito previo que estuviera cubierta la reserva legal y que se reconociera a los accionistas un dividendo mínimo del cuatro por ciento. El importe absoluto que pudiera devengarse por este concepto no puede pre-cuantificarse porque dependerá siempre del resultado alcanzado en cada ejercicio, que en 2017 ha sido negativo, y consecuentemente no se ha devengado retribución variable alguna por este concepto. En todo caso, de producirse un resultado positivo, el importe por este concepto sería poco relevante, equivalente a un 0,5% del beneficio neto consolidado.

Por lo que se refiere al importe variable anual a percibir por el Sr. Ulacia, según su contrato dicho importe se concretaría anualmente en función del cumplimiento de los objetivos , pero en ningún caso podría superar la cifra de 162.500 €. En 2017 y 2018 el Sr. Ulacia no ha devengado variable alguna ni se devengará en el futuro por su cese en octubre de 2018.

12. En relación con el **apartado A.6**, se informó que el Contrato suscrito con el Vicepresidente Ejecutivo (nombrado Presidente Ejecutivo en Diciembre de 2017) preveía 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. A continuación se detallan exhaustivamente todos los supuestos generadores del derecho a dicha indemnización:

- a) Extinción unilateral por parte del Vicepresidente Ejecutivo por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato de prestación de servicios. En particular, se considerara incumplimiento de la Sociedad (i) la adopción de cualquier acuerdo o falta de acuerdo de la sociedad que impida que el Vicepresidente Ejecutivo reciba en todo o en parte la retribución pactado, (ii) la falta efectiva de pago, o (iii) retrasos continuados en el abono de la retribución pactada,
- b) Extinción unilateral por parte del Vicepresidente Ejecutivo por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Vicepresidente Ejecutivo,
- c) Extinción unilateral por parte del Vicepresidente Ejecutivo o por parte de la Sociedad como consecuencia de un cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, o

d) Extinción unilateral del Contrato de servicios por la Sociedad, en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento por parte del Vicepresidente Ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud del Contrato de servicios. En el supuesto de libre remoción, la Sociedad deberá preavisar por escrito con tres meses de antelación respecto de la fecha de efectos de la extinción.

Adicionalmente a lo ya expuesto, la Sociedad aclara que debido a que el Sr. Ulacia ha cesado de forma voluntaria y no se ha debido a ninguno de los supuestos detallados anteriormente, no ha devengado ni cobrado indemnización alguna por motivo de su cese..

13. En relación con el **apartado A.10**, relativo a las remuneraciones en especie, indicar que el Contrato suscrito con el Vicepresidente Ejecutivo (nombrado Presidente Ejecutivo en Diciembre de 2017) contempla que tendrá derecho al mismo seguro de vida, invalidez y accidentes aplicable con carácter general al resto de la plantilla.

El importe derivado de su inclusión en la póliza global que da cobertura a dichos riesgos es muy poco significativo e inferior a la medida mínima de 1 mil euros que contempla el IARC, por lo que no se incluyó como importe devengado por el Sr. Ulacia en el apartado D. del IARC. En concreto: los importes satisfechos anualmente son 65,31 euros por la inclusión en la póliza de seguro de accidentes y 229,31 por la inclusión en la póliza de seguro de vida, los cuales suman una cantidad (294,62 €) inferior a los mil euros que contempla el formato actual del IAGC.

En Amurrio, a 4 de diciembre de 2018

,

Fdo. Inés Núñez de la Parte

Secretaria del Consejo de Administración