

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A-48011555
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

TUBOS REUNIDOS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

BARRIO SAGARRIBAI, S/Nº (AMURRIO) ALAVA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- 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.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Según lo previsto en el artículo 26 de los Estatutos Sociales y el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Tubos Reunidos, S.A., corresponde a los administradores una remuneración compuesta por tres conceptos retributivos de forma acumulativa: 1) una cantidad fija, 2) dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o a las Comisiones o Comités Delegados del mismo, y 3) una participación en beneficios.

a. La retribución fija consiste 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.

b. Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y a las Comisiones o Comités Delegados del mismo, consisten 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.

c. La remuneración por participación en beneficios, consiste en una cantidad igual al cinco por ciento (5%) de los beneficios netos del grupo consolidado y sólo podrá ser percibida por los administradores después de cubiertas las atenciones a la reserva legal o la que estatutariamente se establezca y después de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%). La remuneración por participación en beneficios se distribuirá linealmente entre todos los consejeros, recibiendo, por tanto, cada uno de ellos, la misma cantidad por este concepto.

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

El régimen de retribución de administradores es compatible con que consejeros con funciones ejecutivas en TR puedan recibir otras remuneraciones al margen de las que les correspondan como administradores y en base a las referidas funciones ejecutivas y, en su caso, relaciones de arrendamiento de servicios, alta dirección o similares que se establezcan entre la Sociedad y dichos Consejeros, pudiendo consistir las mismas en indemnizaciones, retribuciones variables, pensiones, sistemas de previsión y seguro, seguridad social o compensaciones de cualquier clase.

Los criterios seguidos para fijar la política de remuneraciones del Consejo han sido establecer una retribución fija que responda a la responsabilidad del cargo de Consejero, dietas de asistencia que retribuyan la dedicación, y una pequeña participación en beneficios para que, en alguna medida, pero en todo caso menor, los resultados alcanzados incidan en la retribución del Consejo.

En 2016 no se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior, la cual se seguirá aplicando en 2017, sin perjuicio de la reducción transitoria del 25% en sus cuantías tal y como se adelanto en el IR de 2015.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nominaciones y Retribuciones constituida el 14 de octubre de 2008, de acuerdo con su funciones, trató en su primera reunión del sistema de retribución del Consejo que hasta la fecha se venía aplicando, el cual, de acuerdo con los Estatutos vigentes en ese momento, consistía en dietas por asistencia y una participación en beneficios del 5 por ciento del beneficio consolidado.

La Comisión acordó en dicha reunión contratar asesoramiento externo para analizar la política de retribuciones del Consejo y, en su caso, proponer los cambios correspondientes. Tras la solicitud de propuestas, se seleccionó a la firma Seeliger y Conde.

Después de los estudios correspondientes, la Comisión de fecha 15 de abril de 2009 propuso el sistema y políticas indicadas en el apartado anterior de este Informe, que se mantiene en la actualidad.

La Comisión estaba formada en esos momentos por los siguientes Consejeros:

Presidente: D. Juan José Iribecampos (Independiente)
Vocales: D. Pedro Abasolo (otros externos) y D. Francisco Esteve (dominical)

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

En primer lugar hay que indicar que el 8 de febrero de 2017, el Consejo de Administración nombró por cooptación a un nuevo Consejero, con la calificación de ejecutivo y con el cargo de Vicepresidente, con quien se ha suscrito, una vez aprobado por el Consejo, el preceptivo Contrato previsto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital. Dicho Contrato establece una retribución fija de 325.000 euros por sus funciones ejecutivas, y 75.000 euros por su condición de consejero de la sociedad, cifra esta última que incluye todos los conceptos que puedan percibir el resto de miembros del Consejo.

Respecto al resto de miembros del Consejo, tras la correspondiente propuesta de la Comisión de N y R, el Consejo de Administración ha establecido para el ejercicio 2017 mantener la reducción del 25 por ciento, aprobada con efectos 1 de febrero de 2016, sobre los importes que con carácter fijo se han venido aplicando desde la aprobación de la política retributiva del Consejo en 2009. En consecuencia:

1.- La retribución fija por Consejero en el ejercicio en curso, salvo las del Presidente y Secretario del Consejo, ascenderá a 22.500 euros anuales (antes 30.000 euros), en proporción a la duración del cargo durante el ejercicio.

2.- El Presidente del Consejo de Administración, atendiendo a su dedicación, tareas y responsabilidades, de acuerdo con lo previsto por los Estatutos tiene una retribución superior y que en 2017, a propuesta de la Comisión de N y R, después aprobado por el Consejo, ascenderá, tras la reducción del 25 por ciento, a 333.720 euros (antes 444.960 euros).

3.- Al Secretario y Vocal del Consejo, por las mismas razones de dedicación, tareas y responsabilidades, se le ha fijado para el ejercicio en curso 2017, tras la reducción del 25 por ciento, una retribución fija superior en 37.500 euros (antes 50.000 euros) a la retribución fija ordinaria del resto de Consejeros indicada en el apartado 1 anterior.

4.- Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones están fijadas desde 2009, en la cifra de 2.000 euros por reunión, salvo las dietas de reuniones de la Comisión Delegada, que en 2013 se fijaron en 3.000 euros por reunión. Como consecuencia de la reducción del 25 por ciento, ascenderán a 1.500 euros y 2.250 euros las de la Comisión Delegada.

5.- Los Presidentes del Consejo y de las Comisiones perciben un dieta por asistencia un 50 por ciento superior (coeficiente 1,5).

6.- La estimación de la retribución fija (fijo+dieta) de un Consejero, salvo el Presidente y Secretario, durante el ejercicio en curso, en el supuesto de ejercer el cargo durante todo el año y con asistencia a todas las reuniones, puede oscilar entre 46 mil y 56 mil euros aproximadamente, incluyendo Consejo y su pertenencia a Comisiones.

7.- No existen otros beneficios no satisfechos en metálico.

A efectos de lo establecido en el artículo 529 septdecies, el importe de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, no debe diferir en 2017 del importe satisfecho en 2016, que se concreta a continuación en este informe, salvo por la parte correspondiente a la incorporación del nuevo Vicepresidente Ejecutivo, las modificaciones en el número de consejeros que se puedan producir y/o las variables que contempla el sistema (número de reuniones del consejo o comisiones, beneficio consolidado, cumplimiento de objetivos a efectos de la retribución variable del Presidente, etc).

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

A continuación se indican los componentes variables de la retribución de los miembros del Consejo de Administración:

1.- Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, el Consejo de Administración tiene una participación del 0,5 por ciento en el beneficio consolidado, que se distribuye de forma lineal entre todos los Consejeros en proporción a la duración de su mandato durante el ejercicio. Es requisito previo que esté cubierta la reserva legal y se reconozca a los accionistas un dividendo mínimo del cuatro por ciento. El importe que se devengue en 2017 dependerá del resultado alcanzado. En el sistema aplicable hasta 2008, el Consejo de Administración tenía una participación en beneficios del 5 por ciento, reducida a sólo el 0,5 por ciento de acuerdo con los principios de buen gobierno corporativo, en el sentido de que los resultados de la Compañía no influyan de manera relevante en la retribución de los consejeros no ejecutivos, pasando a ser meramente residual.

2.- Respecto al Presidente del Consejo de Administración, atendiendo a sus tareas, dedicación y responsabilidad, la Comisión de N y R propuso y luego aprobó el Consejo, una retribución variable de entre 0 y 250.000 mil euros, asignando

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

Respecto a los objetivos de Gobierno Corporativo, los mismos se cuantifican en función del resultado de la evaluación anual que le realiza el Consejo de Administración en la que se detalla y puntúa por cada Consejero el grado de cumplimiento de sus funciones de gobierno corporativo establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración. En el cumplimiento de los objetivos cuantitativos se extrapola al Presidente el grado de cumplimiento de los objetivos anuales fijados para la Alta Dirección de la Compañía.

3.- Respecto al Vicepresidente Ejecutivo nombrado el 8 de febrero de 2017, el Contrato suscrito con él contempla una retribución variable anual por un importe máximo del 50 por ciento de la retribución fija, en función del cumplimiento de los objetivos que le fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Así en el Contrato se establece 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:

a) La base del plan son 2.000.000 de acciones.

b) 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.

c) 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. El otro 50 por ciento se materializa al final del cuarto año y se puede liquidar por diferencia o en stock options.

d) El Plan está sujeto a la aprobación por la próxima Junta General. Si no se aprueba se sustituye por una retribución variable adicional de hasta el 50 por ciento de la retribución fija.

4.- El Secretario y Vocal del Consejo no tiene retribución variable alguna diferente a las del resto de Consejeros señalada en el apartado 1 anterior.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

De conformidad con la habilitación expresa prevista en los estatutos sociales, la sociedad suscribió con fecha 15 de diciembre de 2011 con BBVA Seguros, S.A. dos pólizas de seguro que tenían como asegurados y beneficiarios al Presidente del Consejo de Administración (D. Pedro Abasolo) y al único Consejero Ejecutivo a dicha fecha. Este último causó baja por jubilación el 30 de mayo de 2013.

En consecuencia, para el ejercicio en curso, sólo se mantiene vigente el sistema de previsión para D. Pedro Abasolo, póliza de seguro que le facilita la percepción de un capital o renta tras su retirada de Tubos Reunidos, sociedad de la que forma parte como miembro del Consejo de Administración, y de la que ha actuado como Presidente, desde hace más de veinte años, periodo en el que no se le ha efectuado aportación a sistema de previsión alguno, salvo el de la referida póliza de seguro.

En 2016 no se ha desembolsado ninguna aportación al sistema de previsión ni se contempla en 2017. No obstante, en el cierre de 2015 se registró una provisión por un importe de 290.000 euros, debido a que se ha estimado un aumento en la probabilidad de que, eventualmente, se materialice el riesgo contingente de una posible aportación adicional al sistema de previsión del Presidente del Consejo. Este riesgo venía motivado por un cambio normativo en materia fiscal posterior al cálculo de las aportaciones de la sociedad.

El sistema de previsión, que es de aportación definida, se consolida en la fecha de cese del Presidente como miembro del Consejo de Administración de Tubos Reunidos.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

El Contrato suscrito con el Vicepresidente Ejecutivo 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.

Ninguno de los restantes Consejeros con cargo vigente tiene pactada indemnización alguna para el caso de terminación de sus funciones como consejero.

A.7 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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El único Consejero Ejecutivo es el Vicepresidente Ejecutivo nombrado el 8 de febrero de 2017, y por lo tanto es el único con Contrato según lo previsto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, cuyas condiciones retributivas, fijo y variable, e indemnización prevista en caso de cese anticipado se indica en otros apartados del presente informe.

El Contrato entró en vigor y produce plenos efectos desde el día de su firma y estará vigente en tanto el Vicepresidente Ejecutivo permanezca en la Sociedad. La duración del cargo como consejero es, según los Estatutos de la Sociedad, de cuatro años.

En caso de cese voluntario del Vicepresidente Ejecutivo, el Contrato establece un preaviso de, al menos, tres meses.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Ningún miembro del Consejo de Administración ha devengado remuneración suplementaria alguna como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ningún miembro del Consejo de Administración tiene concedido anticipo, crédito ni garantía alguna.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

El Consejo de Administración no tiene remuneraciones en especie. No obstante el Contrato suscrito con el Vicepresidente Ejecutivo contempla que tendrá derecho al mismo seguro de vida, invalidez y accidentes aplicable con carácter general al resto de la plantilla.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

Ningún Consejero ha devengado remuneración alguna por el concepto previsto en este apartado.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la

consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existe ningún concepto retributivo diferente a los indicados en los apartados anteriores.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las acciones adoptadas por Tubos Reunidos en relación con el sistema de remuneración del Consejo de Administración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a los objetivos e intereses de la Sociedad, se derivan del propio sistema de remuneración establecido y explicado en los apartados anteriores, dado que:

- a) La remuneración del Consejo de basa fundamentalmente en una cantidad fija y dietas de asistencia, siendo de muy poca relevancia la participación en beneficios del 0,5 por ciento.
- b) La remuneración variable del Presidente del Consejo de Administración se fija en su mayor parte (75%) de acuerdo con el cumplimiento de objetivos de Gobierno Corporativo.
- c) La retribución variable anual del Vicepresidente Ejecutivo tiene un máximo del 50 por ciento de la retribución fija en función del cumplimiento de los objetivos que le fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El cumplimiento de los objetivos y por lo tanto la cuantificación de la retribución variable se efectúa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuyas propuestas somete al Consejo. Así mismo la retribución variable plurianual ligada al valor de la acción tiene un plazo de cobro de cuatro años, dado que si bien el 50 por ciento se devenga al segundo año, solo es exigible al cuarto año si permanece en la Compañía.
- d) No hay ningún concepto retributivo que pueda inducir a la exposición a riesgos excesivos.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la política retributiva aplicada en el ejercicio cerrado (2016), teniendo en cuenta la reducción del 25% aprobada con efectos 1 de febrero de 2016, ha sido la siguiente:

- 1.- Retribución fija de 22.500 euros anuales para cada Consejero, salvo el Presidente, cantidad distribuida proporcionalmente al tiempo de duración del mandato en el ejercicio.

2.- Una retribución fija superior para el Presidente del Consejo de Administración, de acuerdo con los Estatutos, atendiendo a sus tareas, dedicación y responsabilidad por importe de 342.990 euros.

3.- Una retribución fija superior para el Secretario del Consejo, atendiendo a sus tareas, dedicación y responsabilidad por importe de 61.041 euros (22.500 + 38.541 adicionales por mayor dedicación que un Vocal sin cargo).

4.- Una dieta de 1.500 euros por asistencia a cada reunión del Consejo y Comisiones, salvo en el caso de la Comisión Delegada que ha ascendido a 2.250 euros por reunión. Los Presidentes del Consejo y Comisiones han percibido el importe de dichas dietas incrementadas en un 50% (coeficiente 1,5).

5.- RETRIBUCION VARIABLE: en coherencia con los resultados de 2016, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido que no se devengue retribución variable alguna.

Así mismo el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió limitar en el ejercicio 2016 el número de reuniones de las diferentes Comisiones con abono de dieta por asistencia, lo que ha supuesto que:

a) Los miembros de la Comisión Delegada solo han percibido dieta en 4 de las 13 reuniones mantenidas.

b) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 4 de las 9 reuniones mantenidas.

c) La Comisión de Auditoria en 5 de las 6 reuniones mantenidas.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 29/09/2016.
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EMILIO YBARRA AZNAR	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JORGE GABIOLA MENDIETA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
QMC DIRECTORSHIPS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA LUISA JORDA CASTRO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 29/09/2016.
ANA MUÑOZ BERAZA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	0	343	39	0	0	0	0	0	382	491

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	0	23	24	0	0	0	0	0	47	62
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	0	23	23	0	0	0	0	0	46	64
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	0	23	24	0	0	0	0	0	47	61
JORGE GABIOLA MENDIETA	0	61	40	0	0	0	0	0	101	124
MARIA LUISA JORDA CASTRO	0	17	15	0	0	0	0	0	32	38
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	0	23	33	0	0	0	0	0	56	64
QMC DIRECTORSHIPS	0	23	30	0	0	0	0	0	53	58
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	0	23	28	0	0	0	0	0	51	65
ANA MUÑOZ BERAZA	0	23	25	0	0	0	0	0	48	34
EMILIO YBARRA AZNAR	0	23	26	0	0	0	0	0	49	58
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA	0	23	23	0	0	0	0	0	46	62
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	0	17	32	0	0	0	0	0	49	59

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	0	0	1.422	1.378

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA MUÑOZ BERAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMILIO YBARRA AZNAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE GABIOLA MENDIETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA LUISA JORDA CASTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QMC DIRECTORSHIPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	46	0	0	46	0	0	0	0	46	64	0
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	47	0	0	47	0	0	0	0	47	62	0
ANA MUÑOZ BERAZA	48	0	0	48	0	0	0	0	48	34	0
EMILIO YBARRA AZNAR	49	0	0	49	0	0	0	0	49	58	0
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	56	0	0	56	0	0	0	0	56	64	0
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	47	0	0	47	0	0	0	0	47	61	0
JORGE GABIOLA MENDIETA	101	0	0	101	0	0	0	0	101	124	0
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA	46	0	0	46	0	0	0	0	46	62	0
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	49	0	0	49	0	0	0	0	49	59	0
MARIA LUISA JORDA CASTRO	32	0	0	32	0	0	0	0	32	38	0
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	382	0	0	382	0	0	0	0	382	491	0
QMC DIRECTORSHIPS	53	0	0	53	0	0	0	0	53	58	0
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	51	0	0	51	0	0	0	0	51	65	0
TOTAL	1.007	0	0	1.007	0	0	0	0	1.007	1.240	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La remuneración en metálico del conjunto del Consejo de Administración, ha ascendido en 2015 a 1,0 millones de euros, lo que representa un 0,5 por ciento del importe neto de la cifra de negocios consolidada del Grupo Tubos Reunidos.

Respecto a la incidencia de la variación de los rendimientos en la remuneración de los Consejeros, uno de los componentes de la remuneración en metálico es el 0,5 por ciento del beneficio consolidado. Dado que en 2016 el resultado ha sido de pérdidas, no se ha devengado retribución alguna por este concepto.

Así mismo, teniendo en cuenta los resultados del Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de N y R, decidió aplicar transitoriamente, con efectos desde el 1 de febrero de 2016, una reducción del 25 por ciento en todos los conceptos retributivos del Consejo, decisión que se considerado oportuno mantener para el ejercicio 2017.

Por último que, tal y como se ha indicado en el apartado C.1, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido que en 2016 no se devengue retribución variable alguna, y se han limitado las reuniones de las diferentes Comisiones con percibo de dieta por asistencia.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	109.060.864	62,43%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	3.878.661	2,22%
Votos a favor	105.182.203	60,21%
Abstenciones	0	0,00%

E 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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No