
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-48011555]

Denominación Social:

[**TUBOS REUNIDOS, S.A.**]

Domicilio social:

[BARRIO SAGARRIBAI, S/Nº (AMURRIO) ALAVA]

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

A.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 y aprobación 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.

La política vigente de remuneraciones de los Consejeros de Tubos Reunidos está contenida en su régimen estatutario y en la "Política de Remuneraciones de los Consejeros".

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 22 de junio de 2017.

Adicionalmente, partiendo de dicho marco estatutario, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración, constituida el 14 de Octubre de 2008, ha elaborado la "Política de Remuneraciones de los Consejeros" de Tubos Reunidos, y la ha propuesto al Consejo de Administración, quien la ha sometido a examen y aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el día 27 de Junio de 2018 como punto separado del orden del día, en cumplimiento del artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, y que, junto con el informe específico emitido al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha sido puesta a disposición de los Accionistas en la página web de la Sociedad desde el momento de la convocatoria de la Junta General, sin perjuicio del derecho de los Accionistas a solicitar además su entrega o envío gratuito.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba formada en el momento de la elaboración de la propuesta por los siguientes Consejeros:

Presidenta: Dña. Ana Muñoz (Independiente)

Vocales: QMC Directorships (dominical) representada por D. Jacobo Llanza y D. Jorge Gabiola (Independiente; a la fecha de aprobación de este Informe calificado como Otros Externos).

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones, 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, si los hay, 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, y
- . 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 importe de las dietas del ejercicio 2018 y se mantendrá en 2019.

Dicha Política de Remuneraciones ha sido aprobada por la Junta General, y permanecerá en vigor durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que ha sido aprobada, esto es 2019, 2020 y 2021, salvo por las modificaciones que, en su caso, sean aprobadas en cada momento por la Junta General. Se prevé la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones en el año 2021.

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.

No han participado asesores externos en la elaboración de la Política de Retribuciones aprobada en 2018. No se han producido cambios significativos realizados en la Política de Remuneraciones en 2018 respecto a la aplicada durante el ejercicio 2017. Dicha Política está basada en el sistema inicialmente propuesto al Consejo de Administración de la Sociedad por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en fecha 15 de abril de 2009, habiendo contado en ese momento la Comisión con el asesoramiento externo de la firma Seelinger y Conde.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.**

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 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.

En 2018 ninguno de los Consejeros ha percibido retribución variable alguna.

El único concepto retributivo variable de los Consejeros no ejecutivos, es una participación del 0,5% en el beneficio neto consolidado. La importancia relativa de dicho componente retributivos variables de los Consejeros respecto a los fijos (mix retributivo) o peso específico es escasísimo en el caso de los Consejeros no ejecutivos, porque la participación en beneficios indicada es simbólica, y además está sometida a la condición suspensiva de que esté cubierta la reserva legal y se haya reconocido a los Accionistas un dividendo mínimo del 4 por ciento.

En cuanto a la retribución variable del Presidente Ejecutivo hasta el 15 de octubre de 2018, fecha en la que presentó su cese, único Consejero con funciones ejecutivas en el ejercicio 2018, dicha importancia es mayor porque su Contrato 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 una vez fijados los objetivos, que supondría hasta un importe máximo del 50 por ciento de la retribución fija indicada anteriormente, cuyo importe anual se concretaría en función del cumplimiento de los objetivos anuales que le fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y
- Una retribución variable plurianual ligada a la evolución de la acción, que se podía materializar en stock options, cuyos términos de forma resumida, eran los siguientes:
 - a) La base del Plan, que fue aprobado por la Junta General celebrada el 22 de junio de 2017, eran 2.000.000 de acciones.
 - b) El precio inicial de referencia era la media de cotización de cierre de las acciones en las treinta sesiones de Bolsa siguientes a la firma del Contrato (1,00 euros).

En relación con la retribución variable plurianual, la importancia relativa de la retribución que pudiera devengarse por este concepto no podía pre-cuantificarse porque dependía siempre de la evolución de la acción en cada ejercicio, que en 2018 ha sido negativa, y consecuentemente no se ha devengado retribución variable alguna por este concepto. En 2018 el Presidente Ejecutivo hasta el 15 de Octubre de 2018 no ha devengado retribución variable alguna, ni devengará en el futuro por su cese en dicha fecha.

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 Ejecutivo que cesó el 15 de octubre), 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.

Para la determinación de los componentes variables de la remuneración se ha tenido en cuenta el objetivo de la buena marcha de la compañía, y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables el criterio seguido en el caso del Presidente Ejecutivo fue que la retribución variable anual fuera como "máximo" el 50% de su retribución fija.

Con el objeto de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, Tubos reunidos consideró conveniente en el caso del Presidente Ejecutivo, establecer una parte de su remuneración como variable a largo plazo ligada a la evolución de la acción, y diferenciada en dos partes, de forma que la primera (50%) se devengara en el segundo año desde su incorporación a la Compañía, y la segunda parte (el otro 50%) se devengara en el cuarto año, pero dejando la exigibilidad y percepción de la primera parte, en caso de que se devengara, diferida al cuarto año y siempre que permaneciera en la Compañía durante los cuatro años.

La Sociedad no ha adoptado medidas especiales en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, sin perjuicio de las generales establecidas en el control de riesgos, incluidos los posibles conflictos de intereses, en su caso.

En el caso del Contrato del Presidente Ejecutivo, la Sociedad no acordó una cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligara a la devolución de remuneraciones percibidas, en caso de que tales remuneraciones se basaran atendiendo a unos datos cuya inexactitud quedara después demostrada de forma manifiesta. No obstante, a pesar de la inexistencia de dicha cláusula expresa, el diferimiento en la exigibilidad de una parte de la retribución variable plurianual indicada anteriormente, habría permitido, en el supuesto de inexactitud manifiesta de datos, adoptar las medidas y decisiones oportunas.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, lo más relevante es reiterar que en los ejercicios 2016 a 2018, ningún Consejero ha devengado retribución variable alguna y que, como consecuencia del cese en octubre de 2018 del anterior Presidente con la calificación de ejecutivo, a la fecha de este Informe no hay ningún Consejero con la calificación de ejecutivo. En consecuencia, el único concepto de retribución variable que en principio se mantiene y puede ser aplicable en 2019, en su caso, es el 0,5% del beneficio neto consolidado del Grupo, el cual tiene poco peso específico en el sistema y Política de Remuneraciones establecida.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 30 de enero de 2019 ha propuesto y el Consejo de Administración ha aprobado en la reunión celebrada el día siguiente, mantener las mismas cifras de los componentes fijos de la retribución del Consejo, que se concretan en:

a) Retribución fija: 32.500 euros brutos en términos anuales, de forma que se devenga proporcionalmente en función del periodo del mandato de cada Consejero.

b) Dietas: 1.500 euros brutos por reunión y 2.250 euros las de la Comisión Delegada. En el caso de las presidencias de las Comisiones de Auditoría y Nombramientos y Retribuciones, por su mayor dedicación y preparación previa, la dieta asciende a 3.000 euros brutos por reunión.

Respecto al actual Presidente No Ejecutivo, nombrado para dicho cargo el 15 de octubre de 2018, la Comisión de N y R ha propuesto y el Consejo ha aprobado, que mantenga el mismo importe adicional que percibía por su mayor dedicación cuando tenía el cargo de Secretario y Consejero Coordinador, esto es el importe de 37.500 euros anuales. Así mismo, se ha aprobado que el importe de sus dietas del Consejo, por coherencia, sea igual al de las presidencias de las Comisiones de Supervisión, esto es 3.000 euros brutos por reunión.

- **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.**

A la fecha de este Informe, ningún miembro del Consejo de Administración tiene la calificación de Consejero Ejecutivo con desempeño de funciones de alta dirección, luego no se prevén en estos momentos retribuciones a las que se refiere este apartado.

- 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.

Ningún miembro del Consejo de Administración percibe remuneraciones en especie.

No obstante, informar que Tubos Reunidos tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros y Directivos.

- 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el único componente variable que, en su caso, puede ser aplicable en 2019 es el 0,5% del beneficio neto consolidado del Grupo, siempre que esté cubierta la reserva legal y se haya reconocido un dividendo mínimo del 4 por ciento.

- 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.

Ningún Consejero tiene establecido un sistema de ahorro o previsión a largo plazo. En consecuencia, no se realizó ninguna aportación en 2018 y tampoco se realizará en el ejercicio en curso (2019).

- 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.

El Contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo con cargo vigente hasta el 15 de Octubre de 2018, D. Guillermo Ulacia, 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 Presidente 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 Presidente 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 Presidente Ejecutivo por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Presidente Ejecutivo,

c) Extinción unilateral por parte del Presidente 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 Presidente 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 anteriormente expuesto, la Sociedad aclara que, debido a que el Sr. Ulacia ha cesado de forma voluntaria sin que su cese se haya debido a ninguno de los supuestos detallados anteriormente, no ha devengado ni cobrado indemnización alguna por motivo de su cese.

Ninguno de los restantes Consejeros con cargo vigente en 2018 o a la fecha de este Informe, tuvieron ni tienen pactada indemnización alguna para el caso de resolución, cese anticipado o terminación de la relación por la que ejerce el cargo de Consejero.

Ninguno de los Consejeros con cargo vigente en 2018 o a la fecha de este Informe, tuvieron ni tienen pactada indemnización alguna derivada de pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual o permanencia o fidelización.

- **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.**

En el ejercicio 2018 la Sociedad tuvo un único Consejero Ejecutivo, D. Guillermo Ulacia, desde el 1 de Enero hasta el 15 de Octubre, 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 indican en otros apartados del presente informe.

Su Contrato entró en vigor y produjo efectos desde el día de su firma y mantuvo su vigencia hasta la fecha de su cese el 15 de octubre de 2018. La duración de su cargo coincidía con el de Consejero que, según los Estatutos de la Sociedad, es de cuatro años, que computaba desde la ratificación y nombramiento como Consejero por la Junta General celebrada el 22 de junio de 2017.

Las condiciones de dicho contrato se han explicado en apartados anteriores.

- **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.**

Ningún miembro del Consejo de Administración de Tubos Reunidos ha devengado remuneración suplementaria alguna en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo de Consejero, ni en el ejercicio 2018 ni se prevé en el ejercicio en curso.

- **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.**

Ningún miembro del Consejo de Administración de Tubos Reunidos ha recibido de la Sociedad anticipos, créditos, garantías u otras remuneraciones de similar naturaleza, ni en el ejercicio 2018 ni se prevé en el ejercicio en curso.

- 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 existen remuneraciones suplementarias a los Consejeros de la Sociedad no previstas en los apartados anteriores, ni ningún concepto retributivo adicional a los ya explicados anteriormente.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No se ha producido ningún cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio 2018 y en los tres años posteriores aprobada por la Junta General celebrada el 27 de junio de 2018.

El Consejo de Administración no ha aprobado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá el presente Informe, propuesta alguna para que sea de aplicación en el ejercicio 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.

<http://www.tubosreunidos.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/junta-general.php>

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.

El voto afirmativo de los Accionistas en la Junta General de fecha 27 de Junio de 2018 acerca del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2017, con una mayoría del 98,99% ha sido valorado de forma positiva por la Comisión de N y R y el Consejo de Administración y tenido en cuenta a efectos de mantener la Política de Remuneraciones de la Sociedad en 2018 con vigencia para 2019 a 2020.

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

B.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.

La Comisión de N y R celebrada el 20 de febrero de 2018 acordó proponer al Consejo que lo aprobó en su reunión del 27 de febrero, mantener las siguientes retribuciones concretas para el año 2018:

- a) Retribución fija: 32.500 euros brutos en términos anuales, aplicable proporcionalmente a la duración del mandato de cada Consejero en el año.
- b) Dietas: 1.500 euros brutos por reunión y 2.250 euros las de la Comisión Delegada. En el caso de las presidencias de las Comisiones de Auditoría y N y R, por su mayor dedicación y preparación previa, 3.000 euros brutos por reunión.

- c) Retribución adicional al Secretario/Consejero Coordinador (a la fecha de este Informe Presidente No Ejecutivo): 37.500 euros brutos
- d) Retribución variable del 0,5% del beneficio neto consolidado, a distribuir, en su caso, de forma lineal entre todos los Consejeros con cargo vigente en el ejercicio de forma proporcional a la duración de su mandato en el año .

Respecto al Presidente Ejecutivo (que luego cesó el 15 de octubre de 2018), se mantenían las condiciones establecidas en el Contrato suscrito y aprobado por el Consejo de Administración con fecha 7 de febrero de 2017. En concreto, la retribución fija de 325.000 euros brutos por sus funciones ejecutivas más 75.000 euros brutos por su condición de Consejero.

La Comisión de N y R no utilizó servicio alguno de asesores externos dado que no se proponía cambio alguno significativo respecto a las cantidades individuales que se venían aplicando, considerando una reducción del 25% aplicada desde el ejercicio 2016.

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 Sociedad no ha adoptado acción específica alguna en relación con el sistema de remuneración de los consejeros externos dirigida a reducir riesgos excesivos, porque el mismo se basa fundamentalmente en componentes fijos (retribución fija y dietas de asistencia) sin ninguna exposición a riesgos.

No se reitera en esta apartado las medidas adoptadas en cuando al sistema de remuneración del único consejero ejecutivo con cargo vigente hasta el 15 de octubre de 2018, porque ya se indican en el apartado A1-2 del Informe.

A la fecha de este Informe todos los Consejeros de la sociedad son externos.

La Sociedad no ha adoptado medidas especiales en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, sin perjuicio de las generales establecidas en el control de riesgos, incluidos los posibles conflictos de intereses, en su caso.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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.

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 de la Sociedad
- b) 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.
- 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) 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.
- e) Transparencia en la política retributiva

De acuerdo con dichos principios, la retribución de los Consejeros externos consiste básicamente en componentes fijos (retribución fija y dietas) que recompense el nivel de responsabilidad, la cualificación y dedicación efectiva y para su cuantificación se ha contrastado con referencias de mercado según constan en informes de terceros publicados sobre las retribuciones de los consejos de administración de empresas cotizadas en España.

En consecuencia, el componente variable de la retribución de los Consejeros externos tiene muy poco peso, con el objetivo de llevar a cabo una gestión prudente del riesgo en la toma de decisiones, sin condicionantes derivados de medidas de rendimiento que pudieran afectar a su independencia y profesionalidad.

No obstante, debido a las dificultades en la evolución de los negocios del Grupo en los últimos ejercicios, en situación de pérdidas, el Consejo de Administración adoptó en el ejercicio 2016 la decisión responsable 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 2017 así como en 2018 en el importe de las dietas y se mantendrá también en 2019. Evidentemente, los Consejeros externos no han devengado la retribución variable del 0,5% del beneficio neto consolidado.

Respecto al único Consejero Ejecutivo con cargo vigente en 2018 hasta el 15 de octubre, la misma razón indicada sobre la evolución de los negocios y situación de pérdidas, ha supuesto que en 2018 no devengara cantidad alguna en concepto de retribución variable anual fijada según Contrato en un "máximo" del 50% de su retribución fija. Así mismo, dado que el devengo de una posible retribución plurianual no se producía en un primera parte hasta dos años después de su incorporación a la Compañía, exigible además en el cuarto año siempre que permaneciera en la Compañía, tampoco se ha producido devengo ni exigibilidad alguna.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	102.469.183	58,66
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.028.112	1,00
Votos a favor	101.434.906	98,99
Abstenciones	6.165	0,01

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2018 por los Consejeros en su condición de tales se han determinado de la siguiente manera:

a) Retribución fija de 32.500 euros en términos anuales, devengada en proporción a duración del mandato de cada consejero durante el ejercicio. En 2017, en el primer semestre el importe ascendió a 22.500 euros en términos anuales, y en el segundo a 32.500 euros, cifra esta última que se ha aplicado durante todo el ejercicio 2018.

b) Dietas:

b.1. Con carácter general: 1.500 euros por reunión del Consejo y Comisiones de Supervisión. Misma cifra que en 2017.

b.2. Reuniones de la Comisión Delegada: 2.250 euros por reunión. Misma cifra que en 2017.

b.3. Presidencias: 3.000 euros por reunión por su mayor dedicación y preparación previa. En el primer semestre de 2017 ascendieron a 2.250 euros y en el segundo semestre a 3.000 euros, cifra esta última aplicada durante todo el ejercicio 2018.

c) El Presidente Ejecutivo, con cargo vigente hasta el 15 de octubre de 2018, una retribución fija por su condición de Consejero, sin percibir los conceptos indicados en los apartados a) y b) anteriores, de 75.000 euros anuales, correspondiéndole hasta su cese la cantidad de 59.375 euros. Misma cifra anual que en 2017.

d) El Secretario/Consejero Coordinador: 37.500 euros anuales y adicionales por su mayor dedicación y funciones, cifra que ha seguido percibiendo desde su nombramiento como Presidente No Ejecutivo el 15 de octubre de 2018. Misma cifra que en 2017.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

El sueldo devengado durante el ejercicio 2018 por el único Consejero Ejecutivo, Sr. Ulacia, Presidente Ejecutivo hasta el 15 de Octubre de 2018, ha sido determinado en aplicación y cumplimiento del Contrato celebrado con la Sociedad.

Los términos de dicho Contrato fueron aprobados por el Consejo de Administración de Tubos Reunidos en 2017 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien analizó y propuso al Consejo dicha retribución tras su reunión de 6 de febrero de 2017, de acuerdo con lo previsto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital. La Comisión estaba formada el 6 de febrero de 2017 por los siguientes Consejeros:

Presidenta: Ana Muñoz (Independiente)

Vocales: D. Francisco Esteve (dominical), D. Jorge Gabiola (Independiente), QMC DirectorShips (dominical) representada por D. Jacobo Llanza, y D. Enrique Portocarrero (Dominical)

El Contrato firmado con el citado Consejero Ejecutivo fue asimismo aprobado por la Junta General de Accionistas, celebrada el 22 de junio de 2017.

La retribución fija establecida en dicho contrato ascendía a 325.000 euros anuales. Dado que cesó el 15 de octubre, la parte devengada en 2018 ha ascendido a 257.291,70 euros. El importe coincide en términos anuales con los devengados en 2017 porque no ha habido variaciones en sus condiciones respecto a las que disfrutaba en 2017.

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

En particular:

- 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, 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.

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.

- 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.
- 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:

No se han devengado remuneraciones variables durante el ejercicio 2018.

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

No se han devengado variables a largo plazo en 2018

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir ni reclamar la devolución de componentes variables.

Indicar que en los último cuatro ejercicios (2015, 2016, 2017 y 2018), no se ha devengado retribución variable alguna a favor de los miembros del Consejo de Administración.

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.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo financiados por la sociedad.

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.

No se han devengado ni percibido indemnizaciones ni pagos derivados del cese anticipado de miembros del Consejo de Administración durante 2018.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones en el Contrato del único Consejero Ejecutivo, Sr. Ulacia, que ha sido Presidente Ejecutivo hasta el 15 de octubre de 2018.

Tampoco se han producido nuevos contratos con consejeros ejecutivos durante 2018.

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

No existen remuneraciones suplementarias devengadas como contraprestación por servicios distintos de los inherentes a su cargo.

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 existen retribuciones derivadas de la concesión de 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.

Los consejeros no han devengado remuneración alguna en especie durante el ejercicio 2018, salvo la prima de seguro de vida y accidentes del único Consejero Ejecutivo en 2018 hasta su cese, de importe totalmente irrelevante e inferior a la unidad mínima de mil euros utilizada en el apartado C de este Informe

No obstante, informar que Tubos Reunidos tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros y Directivos.

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 se han devengado remuneraciones en virtud de pagos realizados por la Sociedad a una tercera entidad.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

No existen conceptos retributivos distintos de los indicados anteriormente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don EMILIO YBARRA AZNAR	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO ESTEVE ROMERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 17/05/2018
Don ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 02/02/2018
Don ALFONSO BARANDIARAN OLLEROS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JORGE GABIOLA MENDIETA	Presidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ANA MUÑOZ BERAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN MARIA ROMAN GONCALVES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GUILLERMO ULACIA ARNAIZ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 15/10/2018
Don CRISTOBAL VALDES GUINEA	Consejero Dominical	Desde 27/02/2018 hasta 31/12/2018
Don ENRIQUE MIGOYA PELAEZ	Consejero Dominical	Desde 31/05/2018 hasta 31/12/2018
QMC DIRECTORSHIPS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don EMILIO YBARRA AZNAR	33	15							48	49
Doña LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	33	16							49	47
Don FRANCISCO ESTEVE ROMERO	12	11							23	61
Don ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	3	1							4	57
Don ALFONSO BARANDIARAN OLLEROS	33	16							49	47
Don JORGE GABIOLA MENDIETA	70	33							103	103
Doña ANA MUÑOZ BERAZA	33	31							64	59
Don JUAN MARIA ROMAN GONCALVES	33	34							67	36
Don GUILLERMO ULACIA ARNAIZ	59			257					316	356
Don CRISTOBAL VALDES GUINEA	27	12							39	
Don ENRIQUE MIGOYA PELAEZ	19	13							32	
QMC DIRECTORSHIPS	33	22							55	58

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 GUILLERMO ULACIA ARNAIZ	Plan plurianual ligado a la evolución de la acción	2.000.000	2.000.000					0,00		2.000.000		

Observaciones

El Plan de D. Guillermo Ulacia, aprobado por la Junta General celebrada el 22 de junio de 2017, consistía en una retribución variable plurianual ligada a la evolución de la acción, que se podía materializar en stock options, cuyos términos de forma resumida, eran los siguientes:

- La base del Plan eran son 2.000.000 de acciones.
- El precio inicial de referencia era 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 devengaba 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 materializaba al final del cuarto año y se podía liquidar por diferencia o en stock options.

Dado que el Sr. Ulacia cesó en el Consejo de Administración el 15 de octubre de 2018, no se ha producido ninguna consolidación del Plan, perdiendo su vigencia y posible aplicación como consecuencia del cese.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

Ningún miembro del Consejo de Administración tiene establecido un sistema de ahorro a largo plazo

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

Indicar que el Contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, D. Guillermo Ulacia, que cesó el 15 de octubre de 2018, contemplaba que tenía 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 incluye como importe devengado por el Sr. Ulacia.

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

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 2018	Total ejercicio 2017
Don EMILIO YBARRA AZNAR										
Doña LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG										
Don FRANCISCO ESTEVE ROMERO										
Don ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA										
Don ALFONSO BARANDIARAN OLLEROS										
Don JORGE GABIOLA MENDIETA										
Doña ANA MUÑOZ BERAZA										
Don JUAN MARIA ROMAN GONCALVES										
Don GUILLERMO ULACIA ARNAIZ										
Don CRISTOBAL VALDES GUINEA										
Don ENRIQUE MIGOYA PELAEZ										
QMC DIRECTORSHIPS										

Observaciones

No se han devengado retribuciones por su pertenencia a consejos de otras sociedades del Grupo.

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

No existen sistema de ahorro a largo plazo

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No existen conceptos adicionales a los ya indicados.

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don EMILIO YBARRA AZNAR	48				48					
Doña LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	49				49					
Don FRANCISCO ESTEVE ROMERO	23				23					
Don ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	4				4					
Don ALFONSO BARANDIARAN OLLEROS	49				49					
Don JORGE GABIOLA MENDIETA	103				103					
Doña ANA MUÑOZ BERAZA	64				64					
Don JUAN MARIA ROMAN GONCALVES	67				67					
Don GUILLERMO ULACIA ARNAIZ	316				316					
Don CRISTOBAL VALDES GUINEA	39				39					
Don ENRIQUE MIGOYA PELAEZ	32				32					
QMC DIRECTORSHIPS	55				55					
TOTAL	849				849					

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.

Ninguno.

No obstante, indicar en este apartado para un información completa, que el actual Presidente del Consejo, D. Jorge Gabiola, calificado como Independiente al 31 de diciembre de 2018, ha sido calificado como "Otros Externos" en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 31 de enero de 2019 a propuesta de la Comisión de N y R celebrada el día anterior.

Dicha cambio en la calificación se ha considerado conveniente por las nuevas funciones asumidas como Presidente del Consejo.

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

27/02/2019

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

Si
 No