

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

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

[Introducir texto relativo al punto A.1]

Según lo previsto en el artículo 26 de los Estatutos Sociales y el artículo 26 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 cero coma cinco por ciento (0,5%) 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 2013 no se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior. Así mismo indicar que los miembros del Consejo de Administración no tienen ni han tenido en ningún momento opciones sobre acciones.

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

[Introducir texto relativo al punto A.2]

La Comisión de Nombramientos 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

[Introducir texto relativo al punto A.3]

En primer lugar indicar que actualmente ninguno de los miembros del Consejo tiene la consideración de ejecutivo, luego en el ejercicio en curso (2014) no se contemplan retribuciones a consejeros ejecutivos.

A continuación se informa del resto de cuestiones de este apartado:

- 1.- La retribución fija por Consejero en el ejercicio en curso, salvo la del Presidente del Consejo, ascenderá a 30.000 euros anuales, en proporción a la duración del cargo durante el ejercicio. Indicar que dicha cifra es la misma por sexto año consecutivo.
- 2.- El Presidente del Consejo de Administración, atendiendo a su dedicación, tareas y responsabilidades, de acuerdo con lo previsto por los Estatutos tiene un retribución superior y que en 2014, a propuesta de la Comisión de N y R después aprobado por el Consejo, ascenderá a 444.960 euros, cifra que es la misma por tercer año consecutivo.
- 3.- Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones está fijada desde 2009, en la cifra de 2.000 euros por reunión, salvo las dietas de reuniones de la Comisión Delegada que en 2013 se han fijado en 3.000 euros por reunión.
- 4.- Los Presidentes del Consejo y todas las Comisiones perciben un dieta por asistencia un 50 por ciento superior (coeficiente 1,5)
- 5.- La estimación de la retribución fija (fijo+dieta) de un Consejero, salvo el Presidente, 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 65 mil y 70 mil euros aproximadamente, incluyendo Consejo y su pertenencia a Comisiones.

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

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
--

[Introducir texto relativo al punto A.4]

A continuación se indican los únicos 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 2014 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.

En consecuencia, la retribución variable del Presidente del Consejo que se devengue en 2014, entre 0 y 250.000 euros, dependerá de la evaluación que le realice el Consejo de Administración y del cumplimiento de objetivos de la Alta Dirección, no pudiéndose realizar a la fecha estimación alguna.

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

[Introducir texto relativo al punto A.5]

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 Consejero Ejecutivo a dicha fecha, D. Luis Fernando Noguera.

En el caso del Sr. Noguera, dicha póliza complementa las cantidades aportados por Tubos Reunidos anualmente a la Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi (EPSV) del sistema empleo que tiene la Sociedad para toda su plantilla.

D. Luis Fernando Noguera ha percibido en 2013 el capital correspondiente de la póliza de seguros, como consecuencia de su jubilación el 30 de mayo de dicho año.

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 virtud de esta póliza, en 2014 está previsto el pago de una última prima por importe de 154.849 euros.

El sistema de previsión, que es de aportación definida mediante primas anuales fijas, se consolida en la fecha de cese como miembro del Consejo de Administración de Tubos Reunidos. D. Pedro Abasolo fue renovado en su cargo para un nuevo plazo de 4 años previsto en los Estatutos, en la Junta General celebrada el 30 de mayo de 2013.

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

Explique las indemnizaciones

[Introducir texto relativo al punto A.6]

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

En 2013 se ha pagado a D. Luis Fernando Noguera de Erquiaga, que cesó en sus funciones el 30 de mayo de 2013, una indemnización por su cese por importe de 324.378 euros, la cual fue propuesta por la Comisión de N y R celebrada el 7 y 8 de febrero de 2013 y después aprobada por el Consejo de Administración.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

[Introducir texto relativo al punto A.7]

Ningún miembro del Consejo tiene la consideración de ejecutivo y por lo tanto ninguno realiza funciones de Alta Dirección.

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

[Introducir texto relativo al punto A.8]

El Secretario del Consejo de Administración, D. Jorge Gabiola Mendieta, que fue nombrado Consejero por primera vez en la Junta General celebrada el 30 de mayo de 2013, es el único miembro del Consejo que percibe contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su condición de Consejero.

En concreto, D. Jorge Gabiola Mendieta cesó en su relación laboral con Tubos Reunidos, vigente desde el 1 de marzo de 1986, con efectos 31 de diciembre de 2008, suscribiendo en dicha fecha un contrato de prestación de servicios con un plazo de duración de 6 años, esto es hasta el 31 de diciembre de 2014.

La contraprestación prevista para el año en curso (2014) en virtud del referido contrato asciende a 243 mil euros, incluyendo todos los gastos a su cargo.

Adicionalmente el referido contrato prevé que al término de vigencia inicial del contrato, o de cualquiera de sus prórrogas, perciba una cantidad igual a los honorarios del último año, concepto que responde a la compensación por la rescisión de su relación laboral anterior con Tubos Reunidos.

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

[Introducir texto relativo al punto A.9]

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

[Introducir texto relativo al punto A.10]

El Consejo de Administración no tiene remuneraciones en especie.

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

[Introducir texto relativo al punto A.11]

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

[Introducir texto relativo al punto A.12]

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

[Introducir texto relativo al punto A.13]

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) No hay ningún concepto retributivo que pueda inducir a la exposición a riesgos excesivos.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

[Introducir texto relativo al punto B.1]

En estos momentos, no se contempla una política de remuneraciones para ejercicios futuros distinta a la aplicada desde 2009 y que se ha expuesto en los apartados anteriores.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

[Introducir texto relativo al punto B.2]

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene asignadas, entre otras funciones:

- a) Proponer al Consejo la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos y velar para que se cumpla adecuadamente.
- b) Proponer al Consejo la retribución individual de los Consejeros ejecutivos, en su caso, y las demás condiciones de sus contratos.
- c) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

En consecuencia, el proceso de toma de decisiones de inicia en la Comisión de N y R, para elevar sus propuestas al Consejo de Administración, todo ello en el marco de las previsiones establecidas al respecto en los Estatutos de la Sociedad.

En el supuesto de que las propuestas de la Comisión, aprobadas después por el Consejo de Administración, requirieran una modificación de los Estatutos, las mismas se someterían a la Junta General, como sucedió en 2009 cuando se estableció un nuevo sistema retributivo para el Consejo de Administración.

Así mismo, de acuerdo con la normativa vigente, el Consejo de Administración emite el correspondiente Informe de Remuneraciones de los Consejeros, que se incluye como un punto separado del orden del día de la Junta General ordinaria, para someterlo a votación consultiva.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

[Introducir texto relativo al punto B.3]

Tal y como se ha expuesto en el apartado A-13, los incentivos creados por Tubos Reunidos en el sistema de remuneración del Consejo, se derivan de la propia configuración del sistema, 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) No hay ningún concepto retributivo que pueda inducir a la exposición a riesgos excesivos.

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

[Introducir texto relativo al punto C.1]

La estructura y conceptos retributivos de la política de retributiva aplicada en el ejercicio cerrado (2013) ha sido la siguiente:

- 1.- Retribución fija de 30.000 euros anuales para cada Consejeros, 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.
- 3.- Una dieta de 2.000 euros por asistencia a cada reunión del Consejo y Comisiones, salvo en el caso de la Comisión Delegada que ha ascendido a 3.000 euros por reunión. Los Presidentes del Consejo y Comisiones han percibido el importe de dichas dietas incrementadas en un 50% (coeficiente 1,5).
- 4.- Una retribución variable para el Presidente del Consejo de Administración, en su mayor parte en función del cumplimiento de objetivos de Gobierno Corporativo (pondera un 75%) de acuerdo con la evaluación realizada por

el Consejo de Administración, y otra parte (25%) en base al cumplimiento de objetivos cuantitativos en línea con los objetivos alcanzados por la Alta Dirección.

5.- Una retribución variable del 0,5 % del beneficio consolidado, distribuidos de forma lineal entre todos los Consejeros y en proporción a la duración del mandato durante el ejercicio.

6.- Aportaciones al sistema de previsión (pólizas de seguro) para el Presidente del Consejo y Consejero-Director General, así como la aportación a las EPSV's para éste último, quien ha tenido el cargo vigente hasta el 30 de mayo de 2013.

7.- Así mismo, en 2013 se ha abonado una compensación por su cese al Consejero-Director General referido anteriormente.

Las decisiones adoptadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos, se han limitado a aplicar de forma estricta y objetiva el sistema de remuneración establecido, con las siguientes matizaciones:

a) En 2013 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de N y R, decidió reducir, con efectos 1 de marzo de 2013, el porcentaje de incremento de las dietas de los Presidentes, del 100% (coeficiente 2,0) al 50% (coeficiente 1,5), así como eliminar el aumento del 50% hasta la fecha aplicable a la Vicepresidencia.

b) A propuesta de la Comisión de N y R, aprobó una indemnización por el cese del Consejero-Director General.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JORGE GABIOLA MENDIETA	Otro Externo	Desde 30/05/2013 hasta 31/12/2013.
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	Dominical	Desde 26/09/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EMILIO YBARRA AZNAR	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA MENDARO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 26/09/2013.
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 30/05/2013.
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS FERNANDO NOGUERA DE ERQUIAGA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 30/05/2013.
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	0	30	31	3	0	0	0	0	64	59

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 2013	Total año 2012
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	0	30	36	3	0	0	0	0	69	59
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	0	30	37	3	0	0	0	0	70	67
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	0	445	54	213	0	0	0	0	712	714
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	0	30	38	3	0	0	0	0	71	57
JORGE GABIOLA MENDIETA	0	18	26	2	0	0	0	0	46	0
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	0	13	17	1	0	0	0	0	31	59
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA MENDARO	0	23	25	2	0	0	0	0	50	63
EMILIO YBARRA AZNAR	0	30	32	3	0	0	0	0	65	59
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	0	8	6	1	0	0	0	0	15	0
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	0	30	32	3	0	0	0	0	65	55
LUIS FERNANDO NOGUERA DE ERQUIAGA	155	13	12	1	0	0	324	0	505	474
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	0	30	32	3	0	0	0	0	65	57

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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	210	435	1.141	
LUIS FERNANDO NOGUERA DE ERQUIAGA	141	150	0	

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 2013	Total año 2012
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE GABIOLA MENDIETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA MENDARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMILIO YBARRA AZNAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS FERNANDO NOGUERA DE ERQUIAGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO JOSE ESTEVE ROMERO	64	0	0	64	0	0	0	0	64	59	0
ENRIQUE PORTOCARRERO ZORRILLA LEQUERICA	69	0	0	69	0	0	0	0	69	59	0
ROBERTO VELASCO BARROETABEÑA	70	0	0	70	0	0	0	0	70	67	0
PEDRO ABASOLO ALBONIGA	712	0	0	712	0	0	0	0	712	714	210
ALBERTO JOSE DELCLAUX DE LA SOTA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	57	0
JORGE GABIOLA MENDIETA	46	0	0	46	0	0	0	0	46	0	0
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	31	0	0	31	0	0	0	0	31	59	0
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA MENDARO	50	0	0	50	0	0	0	0	50	63	0
EMILIO YBARRA AZNAR	65	0	0	65	0	0	0	0	65	59	0
ALFONSO MARIA BARANDIARAN OLLEROS	15	0	0	15	0	0	0	0	15	0	0
LETICIA ZORRILLA DE LEQUERICA PUIG	65	0	0	65	0	0	0	0	65	55	0
LUIS FERNANDO NOGUERA DE ERQUIAGA	505	0	0	505	0	0	0	0	505	474	144
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTON	65	0	0	65	0	0	0	0	65	57	0
TOTAL	1.828	0	0	1.828	0	0	0	0	1.828	1.723	354

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.

[Introducir texto relativo al punto D.2]

La remuneración en metálico del conjunto del Consejo de Administración, excluidas indemnizaciones, ha ascendido en 2013 a 1,5 millones de euros, lo que representa un 0,4 por ciento del importe neto de la cifra de negocios consolidada del Grupo Tubos Reunidos, así como un 3,5 por ciento sobre el EBITDA alcanzado en 2013.

Respecto a la incidencia de la variación de los rendimientos en la remuneración de los Consejeros, en la medida en que uno de los componentes de la remuneración en metálico es el 0,5 por ciento del beneficio consolidado, en 2013 dicha parte ha tenido una reducción del 34 por ciento.

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	125.492.743	71,84%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.921.368	3,96%
Votos a favor	11.871.375	67,88%
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.

[Introducir texto relativo al punto E.1]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2014.

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

Sí

No