

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-01003946

DENOMINACIÓN SOCIAL

TUBACEX, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

TRES CRUCES, 8 (LLODIO) 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

La Política Retributiva general del Consejo de Administración de TUBACEX se basa los siguientes principios o fundamentos:

- Idoneidad; de manera que las retribuciones sean adecuadas al momento que vive la compañía
- Estabilidad; de forma que la responsabilidad esté retribuida permanentemente independientemente de los resultados del negocio
- Incentivación; de manera que puedan resultar suficientemente atractiva para la incorporación de consejeros multidisciplinares y de reconocido prestigio y trayectoria profesional
- Transparencia; la política así como sus conceptos y límites está aprobada por la Junta General de Accionistas y es ella misma quien año a año aprueba el Informe de Retribuciones Anual.

Por otro lado las funciones especialmente representativas o ejecutivas dentro del Consejo, llevan aparejadas otros conceptos retributivos acordes a las funciones desempeñadas y objetivos estratégicos marcados.

La política retributiva está específicamente diseñada para la compañía en un momento o fase concreta, basándose especialmente en las mejores prácticas a nivel internacional en la materia. Es importante contextualizar la compañía, su sector, su momento y su proyecto de negocio, de manera que la política sea correcta en todo momento y adaptable si se producen cambios que lo justifiquen.

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 Junta General de Accionistas de TUBACEX aprueba la política de remuneraciones de su órgano de Administración. Para ello, el Consejo de Administración delega en su Comisión de Nombramientos y Retribuciones el análisis al menos anual de la aplicación e idoneidad de la política en vigor, así como de la elaboración del Informe Anual de Retribuciones que debe someterse igualmente a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas previa aprobación por parte del Consejo de Administración.

Para la elaboración y revisión de la política retributiva del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la libertad de contar con el asesoramiento externo que crea conveniente. En la última ocasión la información pública disponible y la participación activa en los índices de referencia fueron suficientes para

En 2017 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en dos ocasiones y a cierre del ejercicio se encuentra compuesta por los siguientes miembros:

D. Anton Pradera Jáuregui (Presidente)
Dña. Consuelo Crespo Bofill (Vocal)
D. Gerardo Arostegui Gómez (Vocal)
D. Jose Domingo de Ampuero y Osma (Vocal)

Todos ellos son consejeros independientes.

El funcionamiento de la Comisión está regulada por lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración y se describe a continuación las principales características y funciones:

- 1.- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por, al menos, tres Consejeros independientes, entre los que se elegirá un Presidente.
 - 2.- Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:
 - a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
 - b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
 - c) Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.
 - d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.
 - e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
 - f) Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
 - g) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
 - h) informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias contempladas en el capítulo IX del presente Reglamento.
 - i) velar porque en los procedimientos de selección no se obstaculice la diversidad de género y procurar incluir entre los potenciales candidatos mujeres que reúnan el perfil profesional adecuado en cada caso.
- La Comisión es la encargada de velar por que la política retributiva del Consejo sea la adecuada en cada momento y formalmente debe elevar sus propuestas al Consejo de Administración, quien a su vez lo someterá en su caso a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

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

Los componentes fijos de la retribución del Consejo de Administración son de dos naturalezas:

- a) por pertenencia al Consejo de Administración (40.000€ anuales)
- b) por pertenencia a alguna de sus Comisiones (10.000€ anuales o 15.000€ en el caso de los Presidentes)

Dichos importes se devengan a lo largo de todo el ejercicio y se pagan por trimestres vencidos.

Adicionalmente la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración devengan a favor del consejero un importe unitario de 2.700€ brutos.

Por su parte las asistencia a reuniones de la Comisiones no devenga dieta a favor de sus miembros.

Adicionalmente los consejeros que desempeñen labores ejecutivas o representativas cuentan con una retribución fija anual en concepto de sueldo.

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

En el Consejo de Administración de Tubacex exclusivamente los consejeros ejecutivos disponen de planes de retribución variable.

Dicha retribución variable se divide en una retribución variable anual, una retribución variable plurianual y un plan de stock options aprobado por la Junta General de Accionistas en su reunión del pasado 25 de mayo de 2016.

Las características de dicho plan son:

Número de opciones: 500.000 derechos de opción de compra sobre acciones de TUBACEX. Cada opción le dará derecho al Consejero Delegado a adquirir una acción de la Sociedad.

Precio de ejercicio de la opción: El precio de ejercicio será de dos euros (2) por acción.

Fecha de ejercicio: La opción podrá ejercitarse durante el mes de marzo de 2018.

Transmisibilidad: Las opciones serán intransmisibles inter vivos, pero sí lo serán mortis causa a favor de los herederos legales del beneficiario, en la proporción que corresponda conforme al tiempo en que el beneficiario haya estado vinculado laboralmente con TUBACEX.

Por aplicación de dicho plan de stock options a cierre del ejercicio de 2017 se ha devengado 150.000€ como consta en el apartado de retribuciones de administradores de las cuentas anuales.

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

Exclusivamente el Consejero Delegado y el Presidente del Consejo de Administración de TUBACEX cuentan con un sistema de ahorro a largo plazo, al que anualmente la sociedad aporta una cantidad única recogido en sus respectivos contratos.

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

Explique las indemnizaciones

Están previstas indemnizaciones exclusivamente en caso de cese involuntario para los cargos de Presidente y Consejero Delegado del Consejo de Administración respectivamente.

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

Condiciones básicas de los contratos de consejeros ejecutivos
Los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas o representativas adicionales deberán ser otorgados en plazo y forma adecuada, respetando siempre las condiciones básicas que se detallan a continuación:

a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

b) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

c) Cumplimiento interno

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulte de aplicación toda la normativa interna de la compañía.

d) No concurrencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con compañías de objeto análogo durante su relación con la compañía y por un periodo de tiempo determinado tras la finalización de la misma.

e) Deber de Confidencialidad

Máximo deber confidencialidad durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación, con la devolución en tal caso de toda la documentación que obre en su poder.

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

No existen remuneraciones suplementarias porque no se realizan servicios distintos en ningún caso 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

No existen anticipos, créditos ni concesión de garantías de ningún tipo a los miembros del Consejo de Administración.

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

Explique las remuneraciones en especie

Las únicas remuneraciones en especie existentes a fecha de hoy son los vehículos corporativos para aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas o de representación.

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

No aplicable.

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 existen operaciones vinculadas que afecten a ningún miembro del Consejo de Administración.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política retributiva del Consejo de Administración de TUBACEX se diseña para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la sociedad teniendo siempre en cuenta como factor primordial el interés a largo plazo de los accionistas. A fecha de hoy se considera que sigue siendo una política correcta por su total equilibrio en los componentes fijos y variables de la retribución pero es labor de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificar anualmente que dicho equilibrio se mantiene y que el momento de ciclo de la compañía justifica su plena aplicación.

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 política de retribuciones de los administradores en lo que al ejercicio 2017 se refiere se ha mantenido inalterable respecto al ejercicio anterior. Se han aplicado los mismos conceptos retributivos y con los mismo importes desde que fueran fijados en su momento, sin actualización alguna. Al igual que ocurriera en 2016, los miembros del Consejo de Administración no han devengado en ningún caso retribuciones por la pertenencia a otros órganos de administración del Grupo de empresas.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DAMASO QUINTANA PRADERA	Dominical	Desde 01/02/2017 hasta 31/12/2017.
ALVARO VIDEGAIN MURO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CONSUELO CRESPO BOFILL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL MOREU MUNAIZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JESUS ESMORIS ESMORIS	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Independiente	Desde 01/02/2017 hasta 31/12/2017.
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
ALVARO VIDEGAIN MURO	204	0	27	0	0	0	0	12	243	246
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80

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 2017	Total año 2016
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	0	40	24	0	0	10	0	0	74	80
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
DAMASO QUINTANA PRADERA	0	30	19	0	0	8	0	0	57	80
MANUEL MOREU MUNAIZ	0	40	22	0	0	10	0	0	72	80
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	0	40	27	0	0	15	0	0	82	85
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	0	40	24	0	0	15	0	0	79	82
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
JESUS ESMORIS ESMORIS	365	40	27	0	0	10	0	20	462	458

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JESUS ESMORIS ESMORIS PLAN DE INCENTIVOS 2016												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
24/05/2016	500.000	500.000	2,00	31 de marzo de 2018	0	0	0,00	31 de marzo de 2018				
Condiciones: Ninguno												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	31 de marzo de 2018	
Otros requisitos de ejercicio: Ninguno.												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
ALVARO VIDEGAIN MURO	11	11	208	197
JESUS ESMORIS ESMORIS	18	11	59	70

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALVARO VIDEGAIN MURO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	1	No aplica	No aplica

JESUS ESMORIS ESMORIS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
2	2	No aplica	No aplica

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 2017	Total año 2016
ALVARO VIDEGAIN MURO	204	0	27	0	0	0	0	12	243	246
JESUS ESMORIS ESMORIS	365	40	27	0	0	10	0	20	462	458
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	0	40	27	0	0	15	0	0	82	85
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	0	40	24	0	0	15	0	0	79	82
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
MANUEL MOREU MUNAIZ	0	40	22	0	0	10	0	0	72	80
DAMASO QUINTANA PRADERA	0	30	19	0	0	8	0	0	57	80
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	40	27	0	0	10	0	0	77	80
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	0	40	24	0	0	10	0	0	74	80

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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALVARO VIDEGAIN MURO	243	0	0	243	243	0	0	243	243	246	11
JESUS ESMORIS ESMORIS	462	0	0	462	462	0	0	462	462	458	18
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGESCOA IGUAIN	77	0	0	77	77	0	0	77	77	80	0
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	79	0	0	79	79	0	0	79	79	82	0
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	82	0	0	82	82	0	0	82	82	85	0
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	77	0	0	77	77	0	0	77	77	80	0
CONSUELO CRESPO BOFILL	77	0	0	77	77	0	0	77	77	80	0
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	77	0	0	77	77	0	0	77	77	80	0
DAMASO QUINTANA PRADERA	57	0	0	57	57	0	0	57	57	80	0
MANUEL MOREU MUNAIZ	72	0	0	72	72	0	0	72	72	80	0
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	74	0	0	74	74	0	0	74	74	80	0
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	77	0	0	77	77	0	0	77	77	80	0
TOTAL	1.454	0	0	1.454	1.454	0	0	1.454	1.454	1.511	29

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.

Las remuneraciones de los administradores correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017 se han mantenido estables porque no incorporan ningún tipo de concepto variable salvo en el caso del consejero ejecutivo, el cual en su caso, y en consonancia con los resultados de la compañía no ha devengado retribución variable.

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	75.063.278	56,44%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	19.052.007	25,35%
Votos a favor	55.976.641	74,57%
Abstenciones	34.630	0,04%

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.

No existe ningún aspecto adicional de relevancia.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2018.

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

Sí

No