



Comisión Nacional del Mercado de Valores
Edison, 4
28006 Madrid
Departamento de Informes Financieros y Corporativos
Att. Sr. D. Eduardo Manso Ponte

En Llodio, a 29 de noviembre de 2018

Estimados Señores,

Acusamos recibo de su escrito fechado el 6 de noviembre de 2018 en el que nos requerían aclaraciones complementarias al Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros relativo al ejercicio de 2017 y publicado el pasado 28 de febrero de 2018.

Damos respuesta individualizada a continuación a las cuestiones planteadas con información adicional a la ya consignada en el meritado Informe Anual de Retribuciones:

1.- Política de remuneraciones de la sociedad (A.1)

La política de remuneraciones del Consejo de Administración de Tubacex, S.A. fue modificada sustancialmente en el ejercicio 2013, tras analizar una muestra de sociedades cotizadas comparables por nivel de capitalización y sector en base a la información pública disponible de cada una de ellas. En ese momento se detectó que había un déficit de remuneración estable a la permanente responsabilidad y dedicación de los miembros del órgano de Administración. Es por ello que, tras suprimirse el concepto de retribución variable en aras de retribuir establemente la labor desarrollada por los administradores, se introdujeron los honorarios fijos por pertenencia al Consejo, así como a cada uno de sus órganos delegados como concepto principal de remuneración y manteniendo la dieta por asistencia efectiva exclusivamente a las reuniones del Consejo de Administración.

Desde ese ejercicio, anualmente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado la idoneidad de dicha política, es decir, el mix de sus conceptos así los importes económicos asignados a cada concepto y detallados en el apartado A.3, considerándola en todo caso adecuada hasta el día de hoy.



2.- Principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos (A.4)

Los conceptos de retribución variable se circunscriben exclusivamente a la tipología de consejero ejecutivo y son de tipo anual y plurianual. El concepto de retribución variable anual se basa sobre unos objetivos de consecución de resultados de la compañía a nivel de ebitda y deuda que son evaluados año a año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en base a la información definitiva y auditada de cierre de ejercicio. En concreto para el ejercicio 2017 no se ha producido ningún devengo en este sentido. Por otro lado la retribución plurianual plantea una retribución a largo plazo calculada sobre diferentes niveles generación de valor de la compañía y un plan de stock options cuya ejecución se vincula al incremento del valor de la acción en diferentes horizontes temporales.

3.- Principales características del sistema de ahorro a largo plazo (A.5)

Existe un sistema de ahorro a largo plazo vinculado a la jubilación, dotado exclusivamente a nivel interno, por el que la compañía anualmente realiza una única aportación fija. Los derechos económicos de dichas aportaciones se consolidan anualmente hasta el momento de la jubilación. Los importes aportados en 2017 son 13 y 20 miles de euros respectivamente para el Presidente y Consejero Delegado de la compañía, debidamente consignados en el informe de retribuciones.

4.- Indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de funciones de Consejero (A.6)

No existe previsión de pago de indemnizaciones para ningún consejero, salvo para el Consejero Delegado y el Presidente. Dichas indemnizaciones se activarían exclusivamente en caso de cese involuntario y anticipado de la relación con la compañía, siempre y cuando no quede probado judicialmente el incumplimiento de sus obligaciones profesionales. No se define expresamente la forma de pago y el importe máximo se adecua a lo establecido por las recomendaciones de buen gobierno.



5.- Condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos (A.7)

Además de lo descrito en el Informe de Retribuciones, cabe destacar que las cláusulas habituales de no concurrencia y de exclusividad reguladas en los contratos de Alta Dirección se entienden en todo momento remuneradas dentro de la remuneración total pactada. En cuanto a los motivos de extinción de los contratos, se atiende a las causas previstas por la Ley.

6.- Acciones adoptadas por la sociedad para reducir la exposición a los riesgos (A.13)

Es obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizar pormenorizadamente la política de retribuciones de la Alta Dirección y el adecuado establecimiento de los objetivos estratégicos tanto del primer nivel ejecutivo como del personal clave de la organización.

Esta adecuación incluye la modulación en su caso de los objetivos, así como la facultad inherente para interpretar los factores que han influido en la consecución de los mismos.

7.- Retribución fija cargo Presidente del Consejo (D.1.a y A.3)

Con la separación de funciones de Presidente y Consejero Delegado producida en el ejercicio 2013, el hasta entonces Presidente y Consejero Delegado dejó de tener fáctica y legalmente facultades ejecutivas de ningún tipo en la compañía ni en ninguna de las empresas del grupo, desempeñando únicamente las funciones representativas propias de su rol como Presidente del Consejo de Administración. Esto supuso una revisión sustancial de sus condiciones contractuales que fue valorada y aprobada en conjunto con las de incorporación del nuevo Consejero Delegado, y todo ello en el contexto de la emisión de la nueva Política Retributiva del Consejo de Administración. El concepto de sueldo al que hace referencia el importe consignado en IAR para el Presidente equivaldría al concepto de honorarios fijos que tienen el resto de consejeros, aunque con un calendario de pagos mensual en lugar de trimestralmente como se explica en el A3.

8.- Retribuciones por “otros conceptos” (D.1.a.i)

Los importes consignados como “otros conceptos” se corresponden con la aportación única anual al sistema de ahorro a largo plazo.



9.- Plan de incentivos 2016 (D.1.a.ii y A.4)

El plan de incentivos 2016 aprobado por la Junta General de Accionistas el 25 mayo de 2016, consistía en 500.000 opciones sobre acciones a favor del consejero ejecutivo y por tanto el saldo a 31.12.2017 continuaba siendo el mismo hasta pero no se han asignado nuevas ni ejercitado ninguna de las mencionadas.

10. Fondos acumulados por sistemas de ahorro a largo plazo (D.1.a.iii)

Los fondos acumulados por el sistema de ahorro a largo plazo por el Presidente y el Consejero Delegado ascienden a 208 y 59 miles de euros por su diferente antigüedad en la compañía. En lo que al Presidente respecta, este concepto se mantiene como parte de su retribución fija. El importe consignado en el C.1.15 de IAGC se corresponde con los derechos acumulados exclusivamente durante el ejercicio 2017.

11. Remuneración por pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo (D.1.b.i)

No existe retribución por pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo.

12. Retribución total del Consejo 2017 (D.1.c. y C.1.15 IAGC)

El dato de retribución total del Consejo de Administración del punto C.1.15 del IAGC incluye un importe devengado en concepto de retribución plurianual variable del consejero ejecutivo, tal y como se añade al final del epígrafe A.4.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo

Maidor Cuadrá Etxebarrena
Secretario