

PLAN DE RETRIBUCIÓN BASADO EN LA ASIGNACIÓN DE OPCIONES DE COMPRA SOBRE ACCIONES A LOS DIRECTIVOS DEL GRUPO TUBACEX, S.A.

4 MAYO 1998

REGISTRO DE ENTRADA - H.F.
Nº 1998 21813

El Consejo de Administración celebrado el pasado día 19 de Febrero de 1998 aprobó entre otros el siguiente acuerdo, que establecía para los directivos del Grupo Tubacex un plan retribuido basado en opciones de compra sobre acciones de Tubacex. Por ser un sistema flexible, que cada vez se utiliza más entre las empresas cotizadas, ya que es un instrumento que favorece a los accionistas en la creación de valor de las sociedades y es de escaso riesgo para retribuir al personal directivo de una empresa facilitando su acceso al capital de la misma.

I. Destinatarios.

Este plan está destinado a los componentes del Comité de Dirección de Tubacex, así como a los principales ejecutivos de las Compañías del grupo: Salem, Tubos Mecánicos, TTA, Cotubes. Las personas que en la actualidad están incluidas en este Plan son 11.

En su día podrá extenderse a otros ejecutivos previa aprobación del Consejo de Administración, así como a los propios miembros del Consejo cuando la legislación lo permita.

II. Importe del esquema retributivo y precio de ejercicio.

Durante el primer trimestre de cada año se establecerá por el Comité de Remuneraciones el número de opciones a recibir por cada directivo, y que será, en caso de alcanzar el derecho, el 35% de su retribución fija. Estas opciones darán derecho a adquirir hasta un número máximo de acciones de la sociedad, pudiendo ejercerse en los plazos y con las condiciones que se exponen más adelante.

Por la concesión de las opciones los beneficiarios no deberán abonar importe alguno.

La media ponderada del precio de cotización de las acciones de Tubacex, durante el último trimestre del año anterior a su concesión, constituirá el precio de referencia para el ejercicio de dichas opciones.

Cuando ejercite sus opciones, el beneficiario pagará el precio de referencia por acción, corregido, en su caso, según los criterios que se exponen a continuación.

Criterios de corrección.

La fijación del precio de ejercicio de las opciones deberá incluir una cláusula antidilución, de modo que el directivo sea retribuido en función de la evolución real de la acción desde el momento de concesión de las opciones hasta el de su ejercicio. Así, el precio de ejercicio se ajustaría automáticamente si se produjera alguno de los siguientes supuestos:

- Si Tubacex llevara a cabo antes del ejercicio de las opciones una emisión que llevara aparejada derechos de suscripción preferente para los accionistas, siendo dichos derechos libremente negociables. En este caso, el ajuste del precio de ejercicio deberá realizarse, no en función del valor teórico del derecho, sino de la cotización media ponderada del mismo durante su período de negociación en Bolsa.
- Si Tubacex realizara antes del ejercicio de las opciones una operación extraordinaria de distribución de reservas entre todos sus accionistas, no asimilable a un dividendo (p.e. una reducción de capital con devolución de aportaciones adicional al dividendo fijado anualmente). En el momento de adquirir acciones, deberá retribuirse a los ejercientes con los importes que dejaron de percibir en su día, y que por tanto deberán sustraerse del precio de ejercicio de las opciones.
- Cuando se lleven a cabo operaciones de desdoblamiento (split), concentración de acciones, o similares, el plan retributivo se adaptará de forma automática a la nueva estructura accionarial. Para ello, bastará con aplicar las mismas reglas de conversión efectuadas con la totalidad del capital social, a las acciones que se vayan a percibir por los directivos (puede interpretarse que no se ajusta, en este caso, el precio de ejercicio, sino el número de acciones que corresponden a un mismo precio)

III. Plazos.

1. Revisión anual.

El esquema retributivo se revisará anualmente, debiendo aprobarse por el Comité de Remuneraciones y por el Consejo de Administración. Esta revisión deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año, y tendrá los siguientes contenidos:

- Decidir qué directivos resultarán beneficiarios del plan de opciones de compra.

Para 1998 ya están definidos.
- Asignar el número concreto de opciones a cada directivo. Estas opciones no afectarán a las que el directivo hubiese recibido en anualidades anteriores. Para 1998 ya están definidas.
- Determinar el precio de referencia para el ejercicio de las nuevas opciones (media ponderada de la cotización del trimestre anterior)

2. Plazo de ejercicio.

- Las opciones no podrán ejercerse hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años y un día desde su otorgamiento.
- La posibilidad de ejercer las opciones concluirá transcurridos cinco años desde su concesión.

En consecuencia, el periodo de ejercicio comprenderá desde los dos años y un día hasta los cinco años, contados desde el otorgamiento de las opciones. Dado que cada año se asignan a cada directivo un nuevo número de opciones, podrán acumularse las recibidas hasta tres años sucesivos.

Durante el periodo de ejercicio cada beneficiario podrá adquirir en cualquier momento la totalidad o parte de las acciones que le correspondan. Si sólo ejercita una parte de sus opciones, permanecerá vivo su derecho respecto de las restantes. Será necesario comunicar su intención a la Sociedad con un preaviso mínimo de quince días.

El número definitivo de acciones que, con cargo a cada plan anual, pueda adquirir cada beneficiario, dependerá del cumplimiento de las condiciones que se exponen más adelante.

IV. Condiciones para el ejercicio de las opciones.

Sin perjuicio de la posibilidad de revisar el plan en los sucesivos periodos anuales, las condiciones para el ejercicio de las opciones son de acuerdo con el siguiente esquema:

a) Condiciones personales:

Se vinculará el ejercicio de las opciones a la permanencia del directivo en la plantilla de la empresa. Por lo tanto, cuando el trabajador fuera despedido por causa justificada, o extinguiera voluntariamente su contrato con la sociedad, perderá la totalidad de sus derechos de compra de acciones con cargo al plan.

En caso de jubilación, incapacidad o invalidez, o si el contrato de trabajo se extinguiera por causa no imputable al beneficiario, el directivo mantendrá la totalidad de los derechos de adquisición que tuviera hasta la fecha. Respecto a las últimas opciones que hubiera recibido, no vendrá obligado a aguardar dos años y un día para su ejercicio (esta medida, tendente a garantizar su permanencia en la empresa, no tiene sentido ahora).

En el caso de sucesión mortis causa, gozarán los herederos de iguales derechos a los que se establecen para el trabajador en el párrafo anterior.

b) Condiciones generales:

El ejercicio de las opciones quedará condicionado a la consecución por Tubacex de un objetivo mínimo de beneficio a lo largo del período de cómputo de un año, (es decir, desde el otorgamiento de las opciones hasta el cierre del ejercicio económico de ese año).

El cumplimiento del objetivo deberá medirse en términos de crecimiento de beneficio por acción, estableciéndose para 1998 en un porcentaje mínimo de crecimiento de 3,5% deflactada la inflación (es decir descontado el incremento del IPC en el ámbito estatal). Entendiendo por beneficio por acción la proporción existente entre el beneficio obtenido durante el período de cómputo (un año) y el número promedio de acciones de la sociedad. Será necesario establecer correcciones en la fórmula de cálculo del beneficio por acción si se dieran determinadas operaciones por parte de la sociedad: como ampliaciones o reducciones de capital, así como de concentración o desdoblamiento de las acciones de la sociedad.

Este cálculo se realizará una vez se haya cumplido un año desde la concesión de las opciones, y se haya cerrado el correspondiente ejercicio económico. En ese momento se comprobará si se cumple el requisito exigido de crecimiento de beneficio por acción establecido en el momento de concesión de las opciones, y en consecuencia se establecerá el número de acciones que el directivo tendrá derecho a adquirir en el próximo año, es decir a los dos años y un día desde la concesión de las opciones. Se establece como límite el 35% de su retribución fija en ese año en el que ha tenido las opciones.

También se establece como condición general que las acciones adquiridas como consecuencia de la aplicación de este plan el directivo las deberá mantener como mínimo dos años a partir de su adquisición.

V. Formalidades del Plan.

El plan está aprobado por el Comité de Retribuciones y por el Consejo de Administración.

Deberá remitirse a la CNMV el correspondiente hecho relevante.

Se informará así mismo a la Junta General de Accionistas.

Llodio, 10 de Marzo de 1998
AV/EG