



## POLÍTICA DE REMUNERACION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE TUBACEX

### **1. Preámbulo**

Mediante la formulación de su *Política de remuneración del Consejo de Administración* TUBACEX quiere explicitar su permanente alineación con las recomendaciones de Buen Gobierno así como con las mejores prácticas internacionales en materia de retribución de consejeros.

### **2.- Órganos competentes**

Es el Consejo de Administración, quién a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el competente para fijar y distribuir, dentro del límite global aprobado en Estatutos Sociales o anualmente por la Junta General de Accionistas los conceptos retributivos de los miembros del Consejo de Administración.

En el caso de retribuciones consistentes en la entrega de acciones de la compañía o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la misma, seguirá siendo la Junta General de Accionistas el único órgano competente.

### **3. Marco y principios básicos**

Con esta política, TUBACEX pretende garantizar que la remuneración de los administradores sea, en todo momento, adecuada a la responsabilidad permanente atribuida y a la dedicación exigible para el correcto desempeño de su cargo. Ambos factores deben respetar en todo momento con el interés a largo plazo de los accionistas.

Es por ello que los principios básicos sobre los que sustenta la presente política son:

- a) Idoneidad; para que las retribuciones que se fijen sean adecuadas al momento que vive la compañía y acordes a mercado.
- b) Estabilidad; de forma que la responsabilidad y dedicación exigida esté retribuida permanentemente.
- c) Incentivación; con el objetivo de que la retribución resulta suficientemente atractiva para la incorporación de consejeros de valía y gran nivel profesional.
- d) Plena transparencia; mediante la emisión del Informe Anual de Remuneraciones y confirmando anualmente ante la Junta General de Accionistas que la política retributiva en aplicable sigue siendo coherente y adecuada para la compañía.

Adicionalmente y en lo que a los consejeros ejecutivos respecta, la retribución debe ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la compañía puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco internacional en que desarrollan sus actividades.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la presente política se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional así como a los objetivos corporativos que fije el Plan Estratégico.

Cabe señalar que en 2013 realizó una revisión del que había sido hasta entonces su sistema retributivo y sometió la propuesta de modificación a la aprobación de la Junta General de Accionistas, quien lo aprobó el 28 de mayo de 2013 y fecha desde la cual se aplica sin ulterior modificación.

#### **4. Estructura de la retribución de los consejeros**

Tras la eliminación de la retribución variable para los consejeros no ejecutivos en 2013, los conceptos retributivos que contempla el actual sistema son los siguientes:

- a) Cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración
- b) Dieta por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración
- c) Retribución fija por pertenencia a sus diferentes Comisiones, y diferenciada en el caso de los Presidentes de las mismas
- d) Cobertura de las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil de Altos Cargos y Directivos
- e) Cobertura de gastos de estancia y desplazamientos

El límite económico máximo se mantendrá invariable mientras la Junta General de Accionistas no lo modifique, dejado a criterio del Consejo de Administración el importe económico de cada concepto. En este sentido la Junta General de Accionistas reunida el 29 de mayo de 2013 aprobó un límite máximo de 980 miles de euros siendo independientes y no computando a estos efectos las retribuciones directas o indirectas percibidas por los consejeros con facultades ejecutivas en virtud de contratos de prestación de servicios, de Alta Dirección, laborales u otros suscritos con la sociedad.

Igualmente el Consejo de Administración decidirá el criterio temporal de devengo para el abono de los conceptos mencionados.

No se contempla concesión de otros beneficios tales como créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en planes de previsión social, indemnizaciones ni remuneraciones adicionales por ser consejero de sociedades del grupo.

## **5. Estructura de la retribución de las funciones representativas o ejecutivas**

Adicionalmente a lo dispuesto en apartado cuarto, las funciones adicionales y distintas por tanto de las funciones vinculadas a su mera condición de miembros del Consejo de Administración, podrá contemplar en su caso los siguientes conceptos:

- a) Retribución fija anual
- b) Retribución variable anual
- c) Retribución variable a medio y largo plazo incluso con entrega de acciones
- d) Prestaciones asistenciales
- e) Vehículo de empresa
- f) Cláusulas de indemnización

La presente política no contempla concesión de otros beneficios tales como créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad. Ningún consejero percibirá retribuciones adicionales por su condición de consejero en órganos de administración de sociedades del grupo.

La evaluación de la consecución de los objetivos a los que se ligue las retribuciones variables en todo caso serán competencia del Consejo de Administración previa informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los sistemas de retribución variable a medio y largo plazo deberán tener el horizonte temporal adecuado y podrán incluir entregas de acciones de la compañía o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas y deberá

ser aprobado en todo caso por la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## **6. 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) Confidencialidad

Máximo deber de 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.

## **7. Aplicabilidad y vigencia**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneraciones de administradores, la presente política será aplicable desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes salvo las modificaciones que en cada momento pueda acordar la Junta General de Accionistas.

Dicha política retributiva será de aplicación para cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración. En caso de que la incorporación de un nuevo consejero ejecutivo, lo regulado en los artículos 5 y 6 de la presente política deberá reflejarse en el correspondiente contrato entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.