

## STOCK OPTIONS

En la última Plataforma Unitaria de Convenio entre las cuestiones económicas que se plantearon había la siguiente:

*“Oferta de compra de acciones de AGUAS a los trabajadores en condiciones ventajosas (20% de descuento de la media de la cotización en los últimos 12 meses y pago aplazado)”.*

Hoy después de algunos altibajos tenemos un Plan de opciones sobre acciones, con un descuento cercano al 20%, dos años de plazo antes de tener que desembolsar su compra, y cero posibilidades de acabar perdiendo dinero.

Durante la negociación del Convenio se nos tildó de surrealistas por pedir esto y hemos acabado viendo como la Presidencia y el Consejo de Administración nos dan la razón y se muestran sensibles a incentivar la actuación profesional de los empleados.

En la Junta de Accionistas del pasado año se hizo el primer intento de entrar en el tema aprobando un Plan de obligaciones para los empleados que fué rechazado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores por extraños motivos. En la Junta del pasado día 25 de mayo se reconduce la situación aprobando el actual Plan de opciones sobre acciones que esperamos se lleve definitivamente a cabo. *(está pendiente todavía su aprobación por parte de la C.N.M.V.)*

Algunos están vendiendo el producto cómo si fuera un regalo que se hace a los trabajadores y se equivocan, los regalos se hacen en fechas entrañables y con papeles de colores, estamos seguros que no ha sido esta la intención.

El éxito y el desarrollo de esta Empresa en España y en el extranjero se debe al acierto de sus directivos y al esfuerzo de todos sus trabajadores en la misma medida. Si se aprueban retribuciones millonarias para el Consejo difícilmente se puede dejar de lado a los trabajadores que cada día damos el callo en nuestros puestos de trabajo.

Nos parecería más adecuado tener un porcentaje sobre los beneficios que anualmente se generan y que se pudiera beneficiar más quién menos cobra, pero podemos entender que éste es un primer paso en la línea de hacernos partícipes de la evolución de la Empresa y que se abre un marco de nuevas posibilidades que desarrollaremos.

Lamentamos que no se nos haya permitido participar en la elaboración del Plan y que se informara al Comité con posterioridad a su aprobación, llevamos tiempo denunciando que las relaciones laborales se están deteriorando y que cada vez se nos están cerrando más los espacios de participación que tanto costaron de conseguir.

La plantilla vive en una situación de confusión y de dudas sobre el futuro que no se va a solventar con unas cuantas opciones sobre acciones, necesitamos tener unos objetivos claros y la seguridad de que todos trabajamos para mantener unos puestos de trabajo de calidad, para los trabajadores que estamos ahora y para los que vengan después.

La Dirección tiene la palabra y la responsabilidad de llevar la nave a buen puerto, si estamos en ello, contarán con nuestra colaboración.



A.T.A.B.

Federats a  
Unió de Sindicats de Catalunya  
U.S.C. - C.T.I.

EL TORREÓN

EDITA: L'ASSOCIACIÓ DE TREBALLADORS D'AIGÜES DE BARCELONA

# PLAN DE OPCIONES SOBRE ACCIONES DE AGUAS DE BARCELONA PARA EMPLEADOS DEL GRUPO AGBAR

## RESÚMEN DE LAS CONDICIONES GENERALES

### Finalidad del Plan

La implantación del presente Plan tiene como finalidad favorecer el éxito de la labor completa y continuada de sus empleados durante el período de vigencia del Plan y alcanzar el máximo grado de motivación y fidelización de los mismos, mediante la concesión de opciones sobre acciones de la Sociedad.

### Beneficiarios

El Plan estará exclusivamente dirigido a aquellas personas que, el 25 de mayo de 2001 tengan relación laboral en activo o en excedencia con Sociedades del Grupo Agbar.

Se excluyen contratos temporales, (*los de prácticas se incluirán en SGAB si al cabo de dos años están en plantilla*). Se excluye también a los miembros del Consejo de Administración de Agbar.

### Fecha de concesión de las opciones.

Las opciones se entenderán concedidas a todos los efectos el 25 de mayo de 2001.

### Procedimiento de concesión de las opciones.

Se entregará a cada Beneficiario un número de opciones equivalente al 5 por 100 de su retribución bruta anual.

Se comunicará a cada empleado por escrito si quiere aceptarlas

### Características de las opciones:

- Las opciones se conceden al Beneficiario sin contraprestación, en su calidad de trabajador de AGBAR
- Las opciones tienen carácter personal, y por tanto, son intransmisibles.
- No consolidan ni aseguran futuras percepciones.
- Cada opción dará derecho a adquirir una acción ordinaria de AGBAR.
- Las opciones no atribuyen a su Beneficiario la condición de accionista de la Sociedad.
- El Beneficiario perderá automáticamente el derecho a las opciones concedidas en el mismo instante en que deje de pertenecer a la plantilla de AGBAR, salvo en el supuesto de jubilación o fallecimiento.
- Participación voluntaria.
- No se consideran cómo salario
- No indemnización por extinción de las opciones.

### Período de exclusión.

Período de tiempo en el que las opciones no pueden ser ejercitadas. Este período comprende desde el 25 de mayo de 2001, hasta el inicio del período de ejercicio que se producirá el 26 de mayo de 2003

### Período de ejercicio.

Las opciones podrán ejercitarse a partir del 26 de mayo de 2003, y durante un período de tres años a partir de dicha fecha según un calendario preestablecido.

### Precio de ejercicio

Es el precio al que podrán adquirirse las acciones. El Precio de Ejercicio de las opciones será de 13,30 euros.

### Métodos de ejercicio de las opciones:

Llegado el período de ejercicio se puede optar por comprar las acciones o por la liquidación por diferencias, (cobrando la cantidad en efectivo que corresponda).

- Si se compran las acciones se puede hacer recibiendo un número de acciones equivalente a las asignadas menos las que correspondan al coste de la operación o pagando las acciones asignadas más el coste de la operación.
- Si se opta por la liquidación por diferencias se recibe una cantidad en efectivo resultante de la diferencia que exista en aquel momento entre su cotización en el mercado y el precio de 13,30 euros menos los gastos de la operación.

Los impuestos son a cargo del beneficiario (IRPF y SS)

La Seguridad Social empresa es a cargo de Agbar.

### Supuestos especiales:

En el supuesto de extinción de la relación laboral, incluyendo el despido procedente y la baja voluntaria, se perderá el derecho a ejercitar las opciones, salvo en los casos siguientes:

- Jubilación: se podrá ejercitar cómo si se estuviera en activo.
- Fallecimiento: los herederos pueden ejercitar las opciones en un plazo de 6 meses y solamente por liquidación por diferencias.
- Pacto expreso del Presidente o Consejero Delegado

### Otras consideraciones:

- No hay ninguna limitación o reducción en el beneficio que podría obtener el empleado.
- Si se compran las acciones no hay ninguna obligación de mantenerlas durante un determinado plazo de tiempo.

## ASPECTOS FISCALES DEL PLAN

### Implicaciones fiscales del Plan:

Al concederse la opción (25/5/2001):

- No tiene trascendencia tributaria.

En el período de espera:

- No tiene trascendencia tributaria.

Al ejercer la opción:

- Rendimiento del trabajo (diferencia entre el precio de mercado y el precio de ejercicio de la acción).
- Renta irregular (período de espera > 2 años).

### Al ejercicio de la opción:

Tributación como rendimiento del trabajo por la diferencia entre el valor de mercado de la acción (cotización) y el precio del ejercicio (13,30 €). Exención de las primeras 500.000 Ptas. de beneficio manteniendo las acciones 3 años desde la compra.

Tributación como renta irregular. Se aplica una reducción del 30% sobre el rendimiento obtenido con un límite de 2.600.000 Ptas. por año de generación hasta la fecha de ejercicio.

A la entrega de acciones hay obligación de efectuar ingreso a cuenta en concepto de retribución en especie.

Si se opta por la liquidación por diferencias hay obligación de retener a cuenta del IRPF en concepto de retribución dineraria.

La exención de 500.000 Ptas. no resulta aplicable:

- Siempre que se liquide por diferencias.
- Si existe venta de acciones se perdería parcialmente.
- Cuando el trabajador no esté en activo en el momento de ejercicio de las opciones (jubilado).

### Supuestos especiales:

En caso de fallecimiento del empleado, sus herederos deberán declarar el rendimiento obtenido en su declaración del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

En el supuesto de jubilación, la renta obtenida en el momento de ejercicio de las opciones tendrá la consideración de rendimiento del trabajo sujeto a ingreso a cuenta o retención.

*No hay la exención de 500.000 Ptas. Si un empleado se jubila entre el 2003 y el 2006 debería ejercer la opción estando en activo para poder aplicar la deducción de 500.000 Ptas.*

**Nota:** Todas las consideraciones fiscales de esta página son en aplicación de la legislación actual, podrían cambiar si cambia la legislación !!!

### Cotizaciones a la Seguridad Social:

Obligación de cotizar a la Seguridad Social:

- Hay que tener en cuenta si la retribución que percibe el trabajador supera la base de cotización máxima.

- Si resulta aplicable la exención de 500.000 Ptas., sólo habrá que cotizar por las cuantías que excedan dicho importe.

- Tratamiento más favorable en el supuesto de entrega de acciones frente a la liquidación por diferencias (salvo que el empleado ya esté cotizando por el máximo)

- El coste de la Seguridad Social a cargo de la Empresa será asumido por cada Compañía.

### Venta de acciones:

La transmisión de las acciones generará para el empleado una ganancia patrimonial por la diferencia entre el coste de adquisición (efectivo pagado) y el valor de transmisión.

Si la transmisión se produce en un período superior a un año, tributará al tipo fijo del 18%. Si se produce con anterioridad a dicho plazo, la plusvalía tributará al tipo marginal aplicable a cada empleado.

En el supuesto en que el empleado incumpla el requisito de mantenimiento de las acciones, debe regularizar su situación tributaria.

En el supuesto en que el empleado posea acciones de AGBAR adquiridas con anterioridad al Plan, en caso de venta parcial, se entenderán transmitidas las primeras acciones adquiridas.

## NUESTRA OPINIÓN

En estas páginas por evidentes razones de espacio no cabe toda la información que disponemos sobre este Plan de Opciones. Nuestros delegados tienen la documentación completa y también se puede consultar en Internet en [www.websindical.com](http://www.websindical.com)

Si la evolución del precio de la acción de Aguas es positiva, se podrá ganar un dinerillo o acceder a comprar acciones a un buen precio y en unas condiciones fiscales buenas.

La Empresa debe enviar ahora una carta a cada empleado comunicando el número de opciones que le corresponden y pidiendo la aceptación de las mismas.

Es recomendable aceptarlas ya que no implica ningún riesgo económico y a partir del 26/5/2003 hasta el 25/5/2006 hay tiempo de decidir que hacer con ellas, según esté el valor de la acción.

En la siguiente tabla se exponen el número de opciones que corresponden a cada salario y el posible beneficio que se puede obtener (sin contar gastos ni impuestos) según esté la cotización de la acción de Aguas de Barcelona en el momento de efectuar la operación.

<b>SIMULACIÓN PLAN MAYO 2001</b>									
Salario anual en millones de pesetas									
	<b>7</b>	<b>6,5</b>	<b>6</b>	<b>5.5</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>
Opciones 5%									
	350.000	325.000	300.000	275.000	250.000	225.000	200.000	175.000	150.000
Número de opciones al precio de 13,30 € * 166,386 = 2.213 Ptas.									
	158	147	136	124	113	102	90	79	68
Cotización en euros	Estimación del beneficio en pesetas								
<b>17,00</b>	96.913	90.799	84.684	75.742	69.628	63.513	54.571	48.456	42.342
<b>18,00</b>	123.202	115.257	107.313	96.374	88.429	80.485	69.545	61.601	53.656
<b>19,00</b>	149.491	139.716	129.941	117.005	107.231	97.456	84.520	74.745	64.971
<b>20,00</b>	175.780	164.175	152.570	137.637	126.032	114.427	99.495	87.890	76.285
<b>21,00</b>	202.069	188.634	175.198	158.269	144.834	131.399	114.470	101.034	87.599
<b>22,00</b>	228.358	213.092	197.827	178.901	163.636	148.370	129.444	114.179	98.913
<b>23,00</b>	254.647	237.551	220.455	199.533	182.437	165.342	144.419	127.323	110.228
<b>24,00</b>	280.936	262.010	243.084	220.165	201.239	182.313	159.394	140.468	121.542
<b>25,00</b>	307.225	286.469	265.712	240.797	220.040	199.284	174.369	153.612	132.856
<b>30,00</b>	438.670	408.762	378.855	343.956	314.049	284.141	249.242	219.335	189.427
<b>34,00</b>	<u>543.826</u>	<u>506.597</u>	469.369	426.483	389.255	352.027	309.141	271.913	234.684

## TRASLADO DEL LOCAL DE LA SECCIÓN SINDICAL

Ahora estamos en:

**Consejo de Ciento 425-427, 3-B**

Edificio El Periódico

Los números de teléfonos son nuevos:

**93 244 9648** para activos y **93 244 9631** para pensionistas

*(no hay extensiones internas)*

La dirección de correo electrónico es la misma: **atab@airtel.net**

En Internet estamos en: **www.websindical.com**

# EL TORREÓN

Información  
Sindical



Consell de Cent 425-427, 3-B

08009 Barcelona

Tele: 93 244 9648 Actius

93 244 9631 Pensionistes

Fax: 93 342 2684

E-mail: atab@airtel.net

Internet: www.websindical.com