



**POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2016, 2017 Y 2018 QUE SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS COMO PUNTO 7º DEL ORDEN DEL DÍA A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIOS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES.**

El Consejo de Administración (en adelante, el "**Consejo**") de Enagás, S.A. (en adelante, "**Enagás**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**"), en su reunión de 15 de febrero de 2016, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General (en adelante, la "**Junta**"), a los efectos previstos en el artículo 529 novodecios del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la "**LSC**") y en el artículo 36 de los Estatutos Sociales (en adelante, los "**Estatutos**") la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018" (en adelante, la "**Política**") que se describe en el presente documento.

La Política ha sido propuesta al Consejo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, la "**CNR**"). La CNR ha celebrado reuniones específicas para preparar su propuesta el 4 de noviembre de 2015, el 1 de diciembre de 2015 y el 2 de febrero de 2016. En esta última reunión, la aprobó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quince de la LSC y el artículo 45 de los Estatutos.

La CNR ha contado con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado un análisis del actual posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y ha presentado alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues, que ha asesorado en los aspectos legales a los que hace referencia esta Política.

La CNR ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecios de la LSC que se pone a disposición de los accionistas en la forma dispuesta en el mismo.

A los efectos previstos en el artículo 529 seiscientos de la LSC, la Política que se somete a la aprobación por la Junta, incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales en cada uno de los tres ejercicios a los que la Política se refiere.

Igualmente, a los efectos previstos en el artículo 529 setecientos de la LSC, la Política que se somete a aprobación por la Junta incluye, respecto de los consejeros con funciones ejecutivas, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

El presente documento describe el marco normativo, las recomendaciones de buen gobierno y los criterios de voto de accionistas institucionales y sus asesores de voto o "*proxy advisors*" que han determinado los criterios seguidos en el contenido de la presente Política.

Seguidamente, la Política resume el resultado de la evolución de Enagás desde 2008 a la fecha actual y el efecto que para sus accionistas ha tenido la misma, así como la política retributiva que la Sociedad ha seguido en ese mismo período.

A continuación, la Política establece los aspectos requeridos respecto de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (el Presidente y el Consejero Delegado). La Política da cuenta en detalle de los motivos que llevan a proponer el establecimiento de tales elementos.

Por último, aunque no sea materia de su objeto, la Política contiene una breve referencia a la aplicación de sus principios y criterios a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo Directivo de la Sociedad.

## **I. MARCO NORMATIVO, RECOMENDACIONES DE BUEN GOBIERNO Y CRITERIOS DE VOTO DE INVERSORES INSTITUCIONALES Y ASESORES DE VOTO (“PROXY ADVISORS”).**

### **A) LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL**

#### ***“Artículo 529 sexdecies. Carácter necesariamente remunerado.***

*Salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será necesariamente retribuido”.*

#### ***“Artículo 529 septdecies. Remuneración de los consejeros por su condición de tal.***

*1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.*

*2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes”.*

#### ***“Artículo 529 octodecies. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.***

*1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*

*2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general”.*

**"Artículo 529 novodecies. Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros.**

1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.

3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

4. En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.

5. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas".

**"Artículo 217. Remuneración de los administradores.**

(...)

4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables".

**"Artículo 219. Remuneración vinculada a las acciones de la sociedad.**

1. En la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas.

2. El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan”.

**"Artículo 511 bis. Competencias adicionales.**

1. En las sociedades cotizadas constituyen materias reservadas a la competencia de la junta general, además de las reconocidas en el artículo 160, las siguientes:

... c) La política de remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos en esta ley”.

**B) ESTATUTOS SOCIALES**

**"ARTÍCULO 18º. – JUNTA GENERAL.**

Los accionistas, constituidos en Junta General debidamente convocada, decidirán por las mayorías previstas en la ley en los asuntos propios de la competencia de la Junta.

Es competencia de la Junta deliberar y acordar sobre los siguientes asuntos:

... l) La política de remuneraciones de los consejeros”.

**"ARTÍCULO 36º.– RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

El cargo de Consejero será retribuido.

La Junta General de accionistas determinará la retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales. Dicha retribución estará compuesta por una asignación fija abonada con carácter anual o por el período de tiempo que la Junta acuerde, una dieta por asistencia efectiva a cada reunión del Consejo de Administración, un importe por pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y otro por la presidencia de las mismas y, en el caso del Consejero Independiente Coordinador, una cantidad complementaria que retribuya dicha función. La distribución de la retribución entre los distintos conceptos retributivos y para cada uno de los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero.

Los Consejeros podrán ser remunerados adicionalmente con la entrega de acciones de la sociedad, derechos de opción sobre acciones o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones o mediante sistemas retributivos referenciados al valor de cotización de las acciones. La aplicación de dichos sistemas deberá ser acordada por la Junta General, que determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

*Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir, adicionalmente, una retribución por la prestación de estas funciones, que deberá recogerse en un contrato entre el Consejero y la Sociedad, y que consistirá en: (i) una retribución fija, en metálico y en especie, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; en su caso (ii) una retribución variable a corto y largo plazo y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento; (iii) una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos, y la seguridad social; así como, en su caso, (iv) una compensación por la no competencia post-contractual. En caso de cese no debido a incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización.*

*Los miembros del Consejo tendrán derecho al abono o reembolso de los gastos en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a reuniones y demás tareas relacionadas directamente con el desempeño de su cargo, tales como desplazamiento, alojamiento, manutención y cualquier otro en que pueda incurrir.*

*La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los Consejeros y Directivos.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará al sistema de retribuciones aquí previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día.*

*De las retribuciones de los Consejeros se informará en los términos previstos legalmente, en la Memoria, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Este último Informe se someterá a votación con carácter consultivo y como punto separado del Orden del Día en la Junta General ordinaria.*

*En caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria”.*

### **C) REGLAMENTO DE LA JUNTA GENERAL Y REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

Tanto el Reglamento de la Junta General como el Reglamento del Consejo de Administración de Enagás contienen previsiones correlativas con los preceptos legales y estatutarios transcritos en relación con la retribución de los consejeros y directivos de la Sociedad y a las funciones de la Junta y del Consejo relativas a dichas materias.

Cabe destacar lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración con respecto a las retribuciones de los Consejeros:

#### **"ARTÍCULO 16.- RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO**

- 1.- El cargo de Consejero de Enagás, S.A. será retribuido en la forma prevista en los Estatutos Sociales, a la vista del informe emitido por la Comisión de Nombres, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, según se prevé en el artículo 25 de este Reglamento.*

*La remuneración de los Consejeros será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no Ejecutivos.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos e incluirá el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.*

*La remuneración de los Consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 19.bis de este Reglamento se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*

*Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.bis de este Reglamento y con la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.*

*La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa establecerá los criterios de retribución de los Consejeros de la Sociedad, dentro de lo previsto en los Estatutos Sociales y de acuerdo con lo que señale la Junta General, siendo competencia del propio Consejo la definitiva distribución de la suma global, dentro de los límites estatutariamente establecidos a este fin y de conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos y se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día.*

*La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.*

2.- *La retribución de los Consejeros será transparente. Con esta finalidad:*

- *La Memoria, como parte integrante de las Cuentas Anuales, contendrá información detallada y desglosada sobre la retribución percibida por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales así como de las retribuciones por desempeño de funciones de Alta Dirección de los Consejeros Ejecutivos.*
- *La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa deberá presentar al Consejo de Administración la propuesta de Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros que contendrá información completa, clara y comprensible sobre la política de retribuciones de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros. El Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros, una vez aprobado por el Consejo, se difundirá y someterá a votación consultiva, como punto separado del orden del día, en la Junta General Ordinaria de Accionistas. En caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años de vigencia. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.*

*Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas deberá estar recogida en el correspondiente contrato, en los términos previstos en el artículo 19.bis, y será acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas”.*

#### **D) RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LA CNMV.**

El Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “**CNMV**”) de febrero de 2015 contiene una serie de recomendaciones, bajo el principio “cumple o explica”, en relación con la remuneración de los consejeros.

##### **“Recomendación 56**

*Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos”.*

##### **“Recomendación 57**

*Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.*

*Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como*

consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición”.

#### **"Recomendación 58**

*Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.*

*Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:*

*a) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.*

*b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.*

*c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios”.*

#### **"Recomendación 59**

*Que el pago de una parte relevante de los componentes variables de la remuneración se difiera por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas”.*

#### **"Recomendación 60**

*Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados”.*

#### **"Recomendación 61**

*Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor”.*

#### **"Recomendación 62**

*Que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, ni puedan ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición”.*

#### **"Recomendación 63**

*Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el*



*pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad”.*

#### **"Recomendación 64**

*Que los pagos por resolución del contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos”.*

#### **E) CRITERIOS DE VOTO DE LOS INVERSORES INSTITUCIONALES Y SUS ASESORES DE VOTO (“PROXY ADVISORS”).**

Los inversores institucionales internacionales, que en el caso de Enagás representan un muy elevado porcentaje de su accionariado, y sus asesores de voto (“*proxy advisors*”) suelen vincular su voto favorable a las propuestas en materia de retribuciones en las Juntas Generales a que la política retributiva del emisor cumpla determinados requisitos entre los que cabe destacar:

- Absoluta transparencia en cuanto a las retribuciones percibidas y a percibir en el futuro tanto en su cuantía como en cuanto a los procedimientos para su determinación. Sometimiento a aprobación de los accionistas de esa política de retribuciones.
- Estructura retributiva que incluya elementos fijos y variables. De manera muy insistente se demanda que dentro de los elementos retributivos existan, junto con los de carácter anual, incentivos retributivos plurianuales o a largo plazo.
- Estos incentivos retributivos a largo plazo deben estar referidos a objetivos plurianuales por un período de al menos tres años y ser satisfechos en acciones de la Compañía, con una obligación de retenerlas por parte del ejecutivo durante un período de al menos dos años antes de su venta. Con ello se trata de alinear los intereses de los gestores de la Compañía con los de sus accionistas y establecer mecanismos de retención de dichos gestores en interés de la Compañía.
- Estos incentivos a largo plazo deben estar sujetos a cláusulas resolutorias que obliguen a la devolución de la cantidad percibida, en el caso de que a posteriori resulte acreditado el incumplimiento de los objetivos dados inicialmente por alcanzados (cláusulas de “*clawback*”).

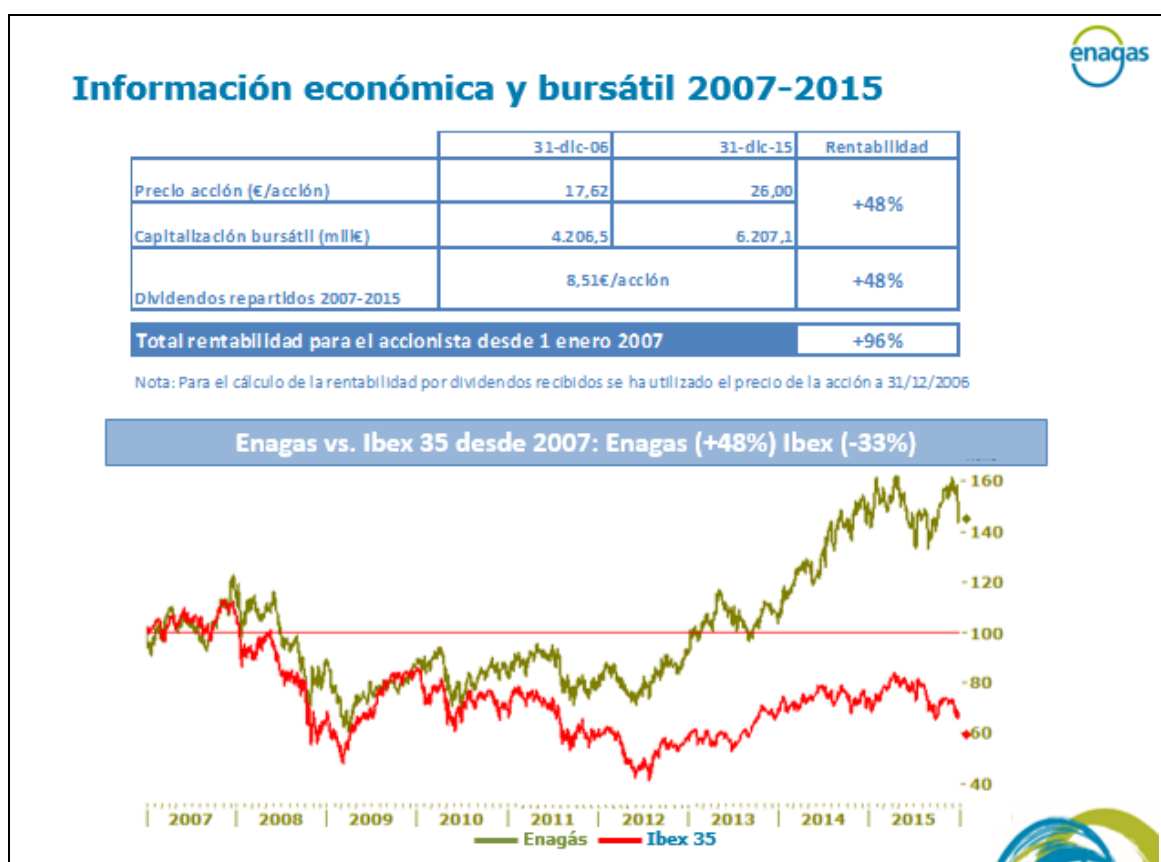
## **II. EVOLUCIÓN DE ENAGÁS DURANTE EL PERÍODO 2008-2015.**

La evolución de Enagás ha sido claramente positiva en dicho período pese a las vicisitudes e incertidumbres del entorno económico general durante el mismo. La progresión de los resultados de la Compañía, de la evolución del valor de sus acciones y del dividendo distribuido entre sus accionistas ponen de relieve que la actuación de los gestores de la Compañía ha estado alineada –por lo que aquí interesa– con los intereses de sus accionistas para los que han creado valor.

Esa positiva evolución se ha debido en gran medida a una reorientación de la estrategia de la Compañía, que ha extendido las actividades que venía desarrollando en España a proyectos en otros países. Como resultado de la estrategia de expansión internacional emprendida por la Compañía, se ha producido un incremento de un 86,7% en los activos totales gestionados por la Compañía. Por la misma razón se ha producido una diversificación de la cartera de activos gestionados, pasando los activos internacionales de un 0% en 2008 a un 17,5% del total en 2015.

El siguiente cuadro pone de manifiesto, de manera gráfica, la muy positiva evolución económica y bursátil de la Compañía desde 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2015. Durante ese período, el valor de la Compañía por capitalización bursátil ha pasado a ser de 4.206,5 millones de euros a 6.207,1 millones de euros y el valor de la acción se ha incrementado de 17,62 euros por acción a 26 euros por acción. Ello representa un incremento de más un 48 por 100. Los dividendos repartidos en el período han sido de 8,51 euros por acción, lo que supone otro incremento de rentabilidad para el accionista de más el 48 por 100 también por este concepto. De ello resulta que la rentabilidad total para el accionista desde el 1 de enero de 2007 se ha incrementado, por tanto, en un más 96%.

El gráfico pone igualmente de manifiesto la mejor evolución del valor de la acción de la Compañía (más 48%) frente a la del Ibex35 (menos 33%) en ese mismo período.



### III. POLÍTICA RETRIBUTIVA DE ENAGÁS DURANTE EL PERÍODO 2008-2015.

A pesar de la positiva evolución de la marcha de la Sociedad, la política de retribuciones aplicada por la misma a su Consejo de Administración, a sus Consejeros Ejecutivos y a su equipo directivo ha sido extremadamente prudente durante el período 2008-2015.

Si bien, como se ha dicho, la evolución de la Compañía se ha mantenido en buena medida al margen del negativo entorno económico general del período, la política retributiva seguida en el mismo ha tenido muy en cuenta dicho entorno y se ha caracterizado por la extrema prudencia que el mismo aconsejaba.

Por ello, la extensión de las actividades de la Sociedad al ámbito de proyectos en otros países, que ha requerido de la introducción de nuevas capacidades en la organización y de un significativo mayor esfuerzo por parte de ésta, no ha tenido el reflejo que probablemente debiera haber tenido en la política retributiva seguida por la Compañía en el período, condicionada especialmente por elementos externos a la marcha de la misma.

A este respecto, particularmente significativa ha sido la política seguida en relación con la introducción en la estructura retributiva de Enagás de elementos de retribución variable a largo plazo.

Sin perjuicio de la aprobación cada año de la retribución de los Consejeros en su condición de tales por parte de la Junta General, el Consejo, conforme a las sucesivas modificaciones de la LSC, presentó a la Junta General en 2012, 2013 y 2014 un "Informe Anual sobre Retribuciones de los Consejeros" (en adelante, el "IAR") para votación consultiva y como punto separado del Orden del día. En dichos informes se describía la política retributiva de la Compañía en el ejercicio anterior y la política retributiva para el ejercicio en curso. Si bien dichos informes recibieron un muy amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva en que se sometieron, desde el primer momento se puso de manifiesto la preocupación de inversores institucionales y sus asesores de voto ("*proxy advisors*") por el hecho de que la política retributiva presentada por el Consejo no incluía elementos retributivos a largo plazo que permitiesen evaluar el desempeño de los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos conforme al crecimiento a largo plazo de la Compañía y, en particular, que se referencien a los resultados de la Sociedad y a la generación de valor para los accionistas de la Compañía.

Con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015, el Consejo se acogió a la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, y presentó para votación consultiva un IAR, que incluía una política de remuneraciones que pasaba automáticamente a tener la consideración de política de retribuciones aprobada para los ejercicios 2015-2018. No obstante, el Consejo expresamente limitó la eficacia de esa nueva política al ejercicio 2015 y transmitió a la Junta el compromiso formal de presentar a la Junta en 2016 para aprobación una nueva política 2016-2018 que incluyera un Incentivo Retributivo a Largo Plazo (en adelante, el "ILP", el "Plan" o el "Incentivo"). A tal fin, el Consejo puso a disposición de los accionistas –como parte de la documentación de la Junta– un "Informe que el Consejo de Administración de Enagás, S.A. pone a disposición de los accionistas explicando las razones por las que no se incluye en su política retributiva para 2015 elementos de retribución variable a largo plazo y pone de manifiesto un compromiso de incluirlos a partir de 2016". En dicho informe, el Consejo explicaba con detalle las razones por las que proponía mantener en 2015 la misma política retributiva de prudencia seguida desde 2008 y se comprometía a presentar una nueva política en 2016 en los siguientes términos:

*"En consecuencia, el Consejo de Administración se compromete a llevar a cabo, con efectos a partir de 2016, una actualización de la política retributiva de sus Consejeros tanto por su pertenencia al Consejo como en lo que se refiere a la estructura de la retribución de los Consejeros ejecutivos que incluirá elementos de retribución variable a largo plazo que respondan a las recomendaciones del Nuevo Código Unificado de Buen Gobierno que entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y a prácticas de general aceptación referidas a dichos elementos a largo plazo. Dichos elementos de retribución variable a largo plazo se definirán en*

*2016 y un primer programa de retribución a largo plazo comprenderá el período 2016-2018. Los elementos de retribución variable serán igualmente de aplicación a la Alta Dirección de la Compañía y a otro personal directivo que se determine.*

*El Consejo presentará a la aprobación de la Junta General Ordinaria que se celebre en 2016 una política de remuneración de los Consejeros que responda a los anteriores compromisos y de manera particular al de establecer elementos de retribución variable a largo plazo. Todo ello de conformidad con el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital”.*

#### **IV. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ENAGÁS PARA LOS EJERCICIOS 2016, 2017 Y 2018.**

El objeto esencial del presente documento es presentar a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 novodecies de la LSC la propuesta de “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018”.

En atención a lo expuesto en los apartados anteriores, una primera premisa de la Política es el compromiso adquirido por el Consejo ante los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015 de introducir un ILP en la estructura de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos, que será también aplicable al equipo directivo de la Compañía, y que cumpla con las recomendaciones 56 a 64 del Código de Buen Gobierno de la CNMV y con los criterios de más general aceptación con respecto a ese tipo de elementos retributivos.

La segunda premisa considerada en la Política es la obligación que corresponde a la CNR y al Consejo de mantener una política retributiva adecuada -en estructura y cuantía- a la consecución de los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía, promoviendo la creación de valor para los accionistas, compensando proporcionalmente capacidad y esfuerzo y reteniendo el talento que la Compañía precisa. Todo ello atendiendo a las condiciones generales del mercado con respecto a Compañías equiparables y a la marcha de la Compañía en cada momento.

Para ello, se ha llevado a cabo un análisis sobre la adecuación del posicionamiento retributivo de Consejeros con respecto a la mediana de empresas de referencia. Como empresas de referencia adecuadas se han elegido otras empresas españolas energéticas del Ibex35 (**Acciona, Endesa, Gamesa, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, REE y Repsol**). A estos efectos, se han tomado los últimos datos públicos conocidos, referidos al **ejercicio 2014**. Dicho análisis se ha hecho con respecto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales, la retribución de los Consejeros ejecutivos y la retribución de los miembros del Comité de Dirección y demás directivos de la Compañía. La CNR ha contado con el soporte de la Dirección de la Compañía y con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado un análisis del actual posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y ha presentado alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues, que ha asesorado en los aspectos legales a los que hace referencia esta Política.

## **A) INCLUSIÓN DE UN INCENTIVO A LARGO PLAZO COMO PARTE DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS PARA EL PERÍODO 2016-2018.**

La CNR y el Consejo consideran oportuno incluir un ILP como parte de la Política de remuneración de los Consejeros ejecutivos para el período 2016-2018, el cual será igualmente de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía. Es intención de la CNR y del Consejo que los ILP se mantengan como elemento de la estructura retributiva de la Compañía y propondrán su inclusión en las sucesivas políticas de remuneración que presenten a la aprobación de la Junta.

En la Política para el período 2016-2018 se incluye un primer Plan de ILP cuyas condiciones generales son las siguientes:

### **Objetivos.**

- Incentivar el logro sostenible de objetivos del Plan Estratégico de la Compañía.
- Dar la oportunidad de compartir la creación de valor con los participantes.
- Fomentar un sentido de pertenencia a la Compañía y de destino compartido.
- Ser competitivos.
- Alinearse con los requerimientos de inversores institucionales, “*proxy advisors*”, y mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo y, en especial, las que resultan de las recomendaciones del nuevo Código de Buen Gobierno de la CNMV.

### **Elegibilidad.**

- Los Consejeros Ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado).
- Los ocho miembros del Comité de Dirección.
- El resto de personal directivo.
- En total, 43 beneficiarios (en adelante, los “**Beneficiarios**”) sin perjuicio de las incorporaciones y bajas que se produzcan en los términos contemplados en el reglamento del Plan (en adelante, el “**Reglamento**”).

### **Tipo de Plan.**

- Un único Plan para el período 2016-2018 con vocación secuencial con un período de medición de objetivos de tres años (los nuevos planes deberán estar incluidos en las futuras políticas de retribuciones sujetas a la aprobación de la Junta).
- El Plan contempla la entrega de acciones y efectivo vinculado a los objetivos del Plan Estratégico.
- Se establece una referencia de liquidación en acciones para cada segmento (100% para Consejeros Ejecutivos; 75% para el Comité de Dirección; y 50% para Directores).
- Obligación para los Consejeros Ejecutivos de retener las acciones recibidas, netas de impuestos, en el momento de la liquidación del Plan (mediados 2019) durante dos años más (el Consejero no podrá enajenar las acciones hasta 2021).

## **Duración.**

Período de medición de objetivos y permanencia de 3 años.

## **Condiciones para recibir el Incentivo.**

El Incentivo se percibirá en función del grado de cumplimiento de cuatro objetivos diferentes alineados con el Plan Estratégico de Enagás y con las expectativas expresadas por los inversores institucionales y "proxy advisors":

- Objetivo 1. Fondos de las Operaciones (en adelante, "**FFO**"). Refleja la solidez financiera y el crecimiento del beneficio neto, ejes del Plan Estratégico. Considera tanto el EBITDA del negocio regulado como los dividendos recibidos de las filiales en los que Enagás no tiene el control. Es un indicador de referencia para los inversores. El cumplimiento de este objetivo permitiría cumplir con las previsiones de la Compañía en cuanto al reparto de dividendo del Grupo, de inversión y de amortización de deuda. Su peso en el total de objetivos es del 40%.
- Objetivo 2. Flujos de caja acumulados recibidos de las sociedades participadas (en adelante, "**Dividendo**"). Refleja el foco en el crecimiento internacional y un plan de inversiones realista y rentable como ejes del Plan Estratégico. Mide la rentabilidad del negocio internacional frente al objetivo de retribución anual que mide el volumen de inversión internacional del ejercicio. Su peso en el total de objetivos es del 30%.
- Objetivo 3. Retorno total para el accionista (en adelante, "**RTA**") relativo. Refleja el asegurar una remuneración adecuada y competitiva para el accionista. Considera la evolución de la acción y la política de dividendos. Se mide de forma relativa respecto a un grupo de comparación formado por quince compañías (REE, SNAM, TERN, NATIONAL GRID, REN, IBERDROLA, GAS NATURAL FENOSA, ENEL, RWE, E.ON, ENGIE, CÉNTRICA, UNITED UTILITIES, SEVERN TRENT, PENNON GROUP). Su peso en el total de objetivos es del 20%.
- Objetivo 4. Plan de Sostenibilidad (en adelante, "**Plan de Sostenibilidad**"). Refleja la Sostenibilidad como marco para el desarrollo del negocio de Enagás. Se propone evaluar por parte de la CNR los siguientes aspectos del Plan de Sostenibilidad de la Compañía: huella de carbono, igualdad (no discriminación) y otras cuestiones (compromiso de los empleados, satisfacción de clientes, voluntariado, mecenazgo, etc...). Su peso en el total de objetivos es del 10%.

En la medida en que la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, atribuye a Enagás las actividades de transporte y Gestión Técnica del Sistema Gasista, que deben ser desarrolladas de manera independiente por medio de sus filiales Enagás Transporte S.A.U. y Enagás GTS, S.A.U. bajo principios de independencia respecto de otras actividades de la Compañía, para los Beneficiarios del Plan que ocupen posiciones relacionadas de la Gestión Técnica del Sistema e Infraestructuras se propone utilizar tres objetivos (70% FFO, 20% RTA relativo y 10% Plan de Sostenibilidad) dado que no tienen capacidad de influencia en el objetivo de dividendos de la actividad internacional.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, se reserva la facultad de modificar los parámetros establecidos ante la concurrencia de determinadas circunstancias excepcionales, con el fin de mejorar su adecuación a las nuevas circunstancias empresariales, procurando que el impacto sobre el Plan resulte neutro.

Igualmente la percepción del Incentivo está condicionada a la permanencia en el Grupo de Enagás de su Beneficiario hasta la fecha de liquidación del Plan (en adelante, "**Fecha de Liquidación**"), salvo en circunstancias especiales que se recogerán en el Reglamento del mismo.

### **Escalas de logro.**

Se establece una escala de logro para cada objetivo con:

- Un nivel de consecución mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo.
- Un nivel de consecución del 100% por el que se abonaría el 100% del Incentivo *target* inicial.
- Un Incentivo total máximo que no podrá superar el 125% del Incentivo *target* inicial.
- Los niveles intermedios se calcularían por interpolación lineal.

Para el indicador del Plan de Sostenibilidad, el Consejo de Administración decidirá el grado de consecución (en adelante, "**Grado de Consecución**") para el periodo 2016-2018.

### **Nivel de Incentivo.**

Se propone expresar el Incentivo como un porcentaje de la retribución fija o un número de veces la retribución fija, de forma que permita segmentar por nivel directivo. El Incentivo anualizado en el escenario del nivel de consecución del 100% sería el siguiente:

- Consejeros ejecutivos, 50% de la retribución fija anual en 2016.
- Comité de Dirección, 45% de la retribución fija anual en 2016.
- Directores, 30% de la retribución fija anual en 2016.

### **Cláusulas de retorno ("*clawback*").**

En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CNR, podrá reclamar una parte o la totalidad del Incentivo abonado. Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años.

En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del Incentivo entregado en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad no debido a la modificación de las normas contables aplicables.
- Sanción al Beneficiario por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de "*clawback*".

### **Retención de acciones.**

Como se ha indicado, se propone un plazo de retención de las acciones recibidas por los Consejeros Ejecutivos, netas de impuestos, de 2 años desde la entrega.

### **Coste contable.**

Se ha estimado el consumo máximo de capital para el escenario de cumplimiento máximo de los objetivos del Plan. Se ha considerado el precio medio aritmético redondeado al segundo decimal de los precios de cierre de la acción de Enagás de la sesión del 31 de diciembre de 2015 y de las 20 sesiones anteriores y 20 sesiones posteriores a dicha fecha. Se estima que el número máximo de acciones a entregar como consecuencia del Plan al conjunto de los Beneficiarios es de 307.643.

El consumo máximo anualizado de capital del Plan se sitúa en un 0,04%. El consumo máximo anualizado del Ibex35 es el 0,26%. El consumo máximo recomendado por inversores y sus asesores de voto es 0,5%.

### **Reglamento del Plan.**

Un Reglamento del Plan aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, regulará los detalles de la aplicación y ejecución del ILP.

### **Autorización para la entrega de acciones.**

Con independencia de la anterior descripción del ILP, el Consejo somete a la Junta General de Accionistas –como punto 8º del Orden del día– de conformidad con el artículo 219 de la LSC, un acuerdo expreso de aprobación del ILP por cuanto que incluye la entrega de acciones. Dicho acuerdo incluye el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio por este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del Plan.

Seguidamente se reproducen aquí los aspectos principales del acuerdo citado al que se hace expresa remisión.

#### **(1) Descripción y objeto del Plan**

El Plan permitirá a los Beneficiarios del mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un incentivo pagadero en acciones de Enagás y en metálico, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos de la Sociedad establecidos en el Plan.

El Plan tiene por objetivo alcanzar el máximo grado de motivación y fidelización de los Beneficiarios, así como proporcionarles un incentivo con la intención de promover los buenos resultados de la Sociedad, alineando los intereses de los Beneficiarios del Plan con el valor a largo plazo de los accionistas.

El Plan se implementa a través de la concesión a cada Beneficiario, a título gratuito, (i) de un determinado número de "Performance Shares" (en adelante, las "**Performance Shares**") y (ii) de un incentivo target en metálico (en adelante, el "**Incentivo Target en Metálico**") que servirán como base para determinar, en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos (el Grado de Consecución) y de cumplirse los requisitos establecidos en el Plan, el número de acciones de Enagás a entregar y el importe bruto en metálico a abonar, en su caso, a cada Beneficiario del Plan.



Hasta el momento en que se lleve a cabo la entrega de las acciones de la Sociedad, el Plan no atribuye a los Beneficiarios la condición de accionistas de la Sociedad. Las Performance Shares no suponen en ningún caso la concesión de derechos económicos ni políticos sobre las acciones de la Sociedad ni de cualquier otro derecho vinculado a la condición de accionista.

Los Beneficiarios se convertirán en accionistas de la Sociedad exclusivamente con ocasión de la liquidación del Plan y la entrega, en su caso, de las correspondientes acciones.

## **(2) Beneficiarios**

Tendrán la consideración de Beneficiarios del Plan los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de Enagás y de su grupo de sociedades, que sean expresamente invitados por el Consejo de Administración de Enagás, a propuesta de la CNR, así como los miembros del Consejo de Administración que tengan funciones ejecutivas (en adelante, "**Consejeros Ejecutivos**", "**miembros del Comité de Dirección**" y "**Directores**") que sean designados por la Junta General de Accionistas de Enagás. La invitación a participar en el Plan se realizará mediante el envío por parte de la Sociedad de la correspondiente carta de invitación (en adelante, la "**Carta de Invitación**").

El número estimado de Beneficiarios del Plan asciende a 43 personas, sin perjuicio de las posibles nuevas incorporaciones de Beneficiarios al Plan.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de Enagás designa como Beneficiarios del Plan a los siguientes Consejeros Ejecutivos:

D. Antonio Llardén Carratalá, Presidente del Consejo de Administración.

D. Marcelino Oreja Arburúa, Consejero Delegado del Consejo de Administración.

Se deja expresa constancia de que el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR, podrá acordar la incorporación al Plan de nuevos Beneficiarios no previstos inicialmente, en la medida en que éstos sean directivos o empleados clave para el futuro de Enagás y se tenga un interés efectivo en garantizar su vinculación a la Sociedad.

## **(3) Duración y liquidación del Plan**

El periodo de medición del Plan (en adelante, el "**Periodo de Medición**") comenzará el 1 de enero de 2016 (en adelante, la "**Fecha de Inicio del Periodo de Medición**") y finalizará el 31 de diciembre de 2018 (en adelante, la "**Fecha de Finalización del Periodo de Medición**"), sin perjuicio de la liquidación efectiva del Plan.

No obstante lo anterior, el Plan se iniciará formalmente con ocasión, en su caso, de la aprobación del Plan por parte de la Junta General de Accionistas, esto es, el 18 de marzo de 2016 (en adelante, la "**Fecha de Aprobación del Plan**"). En el caso de Beneficiarios incorporados al Plan con posterioridad a la citada fecha, podrá establecerse en la Carta de Invitación otra fecha de inicio posterior al 1 de enero de 2016.

La Fecha de Liquidación del Plan está prevista que se produzca con posterioridad a la aprobación de las cuentas anuales del año 2018 por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, liquidándose el Plan en todo caso con anterioridad al 31 de julio de 2019.

## **(4) Determinación del número de Performance Shares y del Incentivo Target en Metálico a asignar a cada Beneficiario**

La Sociedad establecerá en la Carta de Invitación el Incentivo Inicial (en adelante, "**Incentivo Inicial**") concedido a cada Beneficiario. Dicho Incentivo Inicial será la suma de un determinado número de Performance Shares y de un Incentivo Target en Metálico.

El Incentivo Inicial asignado a los Beneficiarios al amparo del presente Plan se determinará, por tanto, atendiendo a la siguiente fórmula:

$$I_i = Nps + ITm$$

Donde:

- **I<sub>i</sub>** = Incentivo Inicial a asignar a cada Beneficiario en función de su nivel profesional.
- **Nps** = Número de Performance Shares a asignar a cada Beneficiario, redondeado por defecto al entero superior más cercano.
- **ITm** = Incentivo Target en Metálico a asignar al Beneficiario en función de su nivel profesional.

El número de Performance Shares se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$Nps = ITps / PMA$$

Donde:

- **ITps** = Incentivo Target a asignar a cada Beneficiario por la Sociedad para determinar el número de Performance Shares.
- **PMA** = Precio Medio Aritmético redondeado al segundo decimal de los precios de cierre de la acción de Enagás de la sesión del 31 de diciembre de 2015 y de las 20 sesiones anteriores y 20 sesiones posteriores a dicha fecha (26,36 euros por acción).

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR, podrá asignar nuevas Performance Shares y un nuevo Incentivo Target en Metálico incorporando nuevos Beneficiarios, o incrementar el número de Performance Shares e Incentivo Target en Metálico inicialmente asignados a los Beneficiarios, salvo en el caso de los Consejeros Ejecutivos, para los que será la Junta General de Accionistas quien acuerde dicha asignación.

El Incentivo Inicial para los Consejeros Ejecutivos se fija en 1.470.000 euros para D. Antonio Llardén Carratalá y 585.000 euros para D. Marcelino Oreja Arburúa.

**(5) Determinación del número de acciones e importe bruto en metálico a entregar con ocasión de la liquidación del Plan**

La asignación del Incentivo Inicial deberá atenerse a las siguientes reglas:

- En el caso de los Consejeros Ejecutivos, el 100 por 100 del Incentivo Inicial se instrumentará mediante la concesión de Performance Shares.
- En el caso de los miembros del Comité de Dirección, el 75 por 100 del Incentivo Inicial se instrumentará mediante la concesión de Performance Shares y el 25 por 100 restante mediante la concesión de un Incentivo Target en Metálico.

- Para los Directores, el 50 por 100 del Incentivo Inicial se instrumentará mediante la concesión de Performance Shares y el 50 por 100 restante mediante la concesión de un Incentivo Target en Metálico.

El número total de acciones e importe bruto en metálico a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$I_f = (Nps \times GCI) + (ITm \times GCI)$$

Donde:

- **I<sub>f</sub>** = Incentivo Final, correspondiente al número de acciones de la Sociedad a entregar, redondeadas por defecto al entero superior más cercano, e importe bruto en metálico a abonar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación del Plan.
- **Nps** = Número de Performance Shares asignadas al Beneficiario.
- **GCI** = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan y que se determinará de acuerdo con lo establecido en el apartado 8 siguiente.
- **ITm** = Incentivo Target en Metálico asignado al Beneficiario.

En todo caso, la Sociedad detraerá de las acciones a entregar a los Beneficiarios (procedentes de las Performance Shares), el número de acciones necesarias para que, con el resultado de su venta, cuando se produzca la liquidación, la Sociedad realice el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF que, en todo caso, será a cargo del Beneficiario.

En el importe máximo de acciones autorizado por la Junta General de Accionistas se tienen en cuenta igualmente las acciones necesarias para que puedan concederse nuevas Performance Shares a nuevos Beneficiarios, o para la concesión de nuevas Performance Shares a Beneficiarios preexistentes (en adelante, la "**Reserva de Performance Shares**"). En este caso será necesario que así lo acuerde el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la CNR, salvo para el caso de los Consejeros Ejecutivos, cuya asignación deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

## **(6) Número máximo de acciones a entregar**

En función de lo previsto en los apartados anteriores, el número máximo de acciones a entregar como consecuencia de la asignación inicial de Performance Shares al conjunto de los Beneficiarios es de 279.675, de las cuales 69.711 corresponden a D. Antonio Llardén Carratalá y 27.744 a D. Marcelino Oreja Arburúa.

Este número de acciones contiene el posible número de acciones a entregar, sin descontar las acciones que en su caso se destinen al pago del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF, en caso de aplicación de los coeficientes máximos relativos a la consecución de los objetivos previstos.

Adicionalmente, el Plan contempla 27.968 acciones que podrían ser entregadas a los Beneficiarios como consecuencia de la concesión de nuevas Performance Shares (Reserva de Performance Shares).

El total de acciones máximo del Plan asciende por tanto a 307.643.

Entre otros medios, la Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan las acciones que componen o compongan su autocartera o recurrir al instrumento financiero que en cada caso resulte más aconsejable.

**(7) Valor de las acciones a tomar como referencia**

El valor de las acciones que servirá de referencia para el Plan será el precio medio aritmético redondeado al segundo decimal de los precios de cierre de la acción de Enagás correspondiente a la sesión del 31 de diciembre de 2015 y de las 20 sesiones anteriores y 20 sesiones posteriores a dicha fecha (26,36 euros por acción).

**(8) Métricas**

El Grado de Consecución del Incentivo dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan.

El número concreto de acciones de Enagás y el importe bruto en metálico a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función del Grado de Consecución de los siguientes objetivos durante el periodo 2016-2018: (i) resultados acumulados correspondientes a los Fondos de las Operaciones de la Sociedad (FFO), (ii) flujos de caja acumulados recibidos de las sociedades participadas (Dividendo), (iii) Retorno Total para el Accionista (RTA) por comparación con el mismo indicador para otras 15 sociedades de referencia (16 sociedades en total incluyendo a Enagás) y (iv) cumplimiento del "Plan de Sostenibilidad" (Plan de Sostenibilidad).

El Consejo de Administración determinará en cada caso y en función de los niveles de los Beneficiarios la ponderación de las métricas anteriores para la determinación del Incentivo a abonar.

Para el indicador FFO y Dividendo se establecerá un Grado de Consecución del objetivo entre 0 por 100 y 125 por 100 en función de una escala de objetivos previamente fijados. El grado de consecución derivado del objetivo se calculará por interpolación lineal.

Para el indicador RTA se establecerá un Grado de Consecución en función de la posición que Enagás ocupe en el ranking de 16 sociedades comparables (en adelante, "**Grupo de Comparación**"). El ranking será el siguiente:

<b>Objetivo RTA</b> (Posición en el ranking)	<b>Grado de Consecución del Objetivo</b> (GCO <sub>RTA</sub> ) (%)
1ª - 4ª	125%
5ª	104%
6ª	83%
7ª	61%
8ª	40%
9ª - 16ª	0%

Las sociedades de referencia tomadas en consideración, en relación con el RTA, a los efectos del Plan son las siguientes:

**GRUPO DE COMPARACIÓN**  
**15 SOCIEDADES**

CÉNTRICA	RED ELÉCTRICA
ENEL	REN
ENGIE	RWE
E.ON	SEVERN TRENT
IBERDROLA	SNAM
GAS NATURAL FENOSA	TERNA
NATIONAL GRID	UNITED UTILITIES
PENNON GROUP	

Para la determinación del RTA, y con el fin de evitar movimientos atípicos en el indicador, se tendrán en cuenta como valores de referencia, tanto en la fecha inmediata anterior al inicio del Periodo de Medición (31 de diciembre de 2015) como en la Fecha de Finalización del Periodo de Medición (31 de diciembre de 2018), el precio medio aritmético redondeado al segundo decimal de los precios de cierre de las acciones de 20 sesiones anteriores y 20 sesiones posteriores a la sesión, en su caso, del 31 de diciembre, incluido.

Para el indicador Sostenibilidad, el Consejo de Administración decidirá el Grado de Consecución del Plan de Sostenibilidad de Enagás para el periodo 2016-2018.

**(9) Requisitos para la obtención del Incentivo**

Los requisitos para que el Beneficiario pueda recibir el Incentivo que se derive del presente Plan son los siguientes:

1. Deben cumplirse los objetivos a los que se vincula el Plan en los términos y condiciones establecidos en el Reglamento del mismo.
2. El Beneficiario debe permanecer en la Sociedad o en su grupo de sociedades hasta la Fecha de Liquidación del Plan, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, jubilación y demás circunstancias establecidas en el Reglamento y que deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad; entre esas circunstancias especiales que permiten seguir obteniendo el Incentivo, está el cese, por acuerdo de la Junta General de Accionistas, de los Consejeros Ejecutivos (salvo que sea debido a su negligencia o deslealtad) o la pérdida sobrevenida de la condición de ejecutivo. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el Beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir las acciones al amparo del presente Plan.

#### **(10) Entrega de acciones y régimen de disponibilidad**

Las acciones que, en su caso, se deriven de la liquidación del Plan se entregarán al Beneficiario mediante la anotación en cuenta, o procedimiento bursátil que en su caso sea aplicable, en su correspondiente cuenta de valores.

Las acciones recibidas por medio del presente Plan se encontrarán totalmente desembolsadas, admitidas a cotización, libres de cualquier carga o gravamen y sus titulares, por regla general, no quedarán sujetos a limitaciones o restricciones que no sean aplicables a la generalidad de los accionistas de la Sociedad, ya sea por disposición contractual, estatutaria o legal.

Lo anterior no será de aplicación a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, que quedarán sujetos a la limitación que incluye la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas (netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF) durante un plazo de dos años desde su entrega. Una vez transcurrido dicho periodo, las acciones serán libremente disponibles.

#### **(11) Supuestos de liquidación anticipada del Plan**

El Plan podrá prever supuestos de liquidación anticipada en los supuestos de toma o cambio de control en la Sociedad o un evento u operación societaria que en opinión del Consejo de Administración afectase de forma significativa al Plan.

#### **(12) Gestión y administración del Plan:**

El Consejo de Administración de Enagás, a propuesta de la CNR, tomará, en cada caso, las decisiones oportunas para la correcta gestión y administración del Plan.

#### **B) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES DURANTE LOS EJERCICIOS 2016 A 2018.**

Se trata de las retribuciones percibidas por todos los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo y cuyo importe máximo anual debe ser incluido en esta Política y aprobada por la Junta General, de conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC, el artículo 36 de los Estatutos y el artículo 16 del Reglamento del Consejo.

##### **Análisis de posicionamiento actual.**

La política de prudencia de la Compañía en materia retributiva ha afectado a este concepto, que no ha experimentado incrementos desde 2008. De hecho, la retribución total del Consejo aprobada por la Junta por este concepto ascendió a 1.249.733 € para los ejercicios 2008-2011 pero se redujo a 1.115.741 € para los ejercicios 2011-2015. Estas cifras suponían el máximo autorizado por la Junta. Las remuneraciones efectivamente percibidas por los Consejeros en su conjunto fueron inferiores a esas cifras, como resulta de la información que la Sociedad ha venido haciendo pública en cada ejercicio.

La inclusión del ILP como nuevo elemento retributivo, al que ya se ha hecho referencia, no afecta a los Consejeros por su condición de tales.

El análisis de competitividad externa de esta retribución lleva a las siguientes conclusiones:

a) La remuneración total del Consejo de Enagás por este concepto, que incluye tanto la remuneración por asistencia al Consejo como la remuneración por

pertenencia a Comisiones, se sitúa por debajo de la referencia (mediana) del mercado energético considerado.

b) La segunda conclusión del análisis es que la estructura de componentes de esta remuneración de Enagás no está alineada con la práctica de mercado. Esa estructura se basa casi exclusivamente en el elemento de dietas por asistencia y cabe entender que ha quedado en buena medida obsoleta y se aparta sensiblemente de los estándares de sociedades comparables.

#### **Propuesta retributiva para 2018 y plan de transición.**

a) Para corregir esa falta de posicionamiento retributivo se propone alinear al término del periodo contemplado en la Política, es decir para **2018**, la retribución de los Consejeros de Enagás en su condición de tales al **90% de la mediana de 2014** de las sociedades tomadas como referencia. Para ello se propone un plan de transición que supone la elevación progresiva de la retribución en cada uno de los ejercicios 2016-2018.

b) Para corregir la falta de posicionamiento de la estructura de esta retribución, se propone una adaptación de los diversos componentes de la retribución, acorde con las prácticas usuales del mercado de referencia, que retribuya preferentemente la pertenencia al Consejo y a sus Comisiones, manteniendo una retribución que incentive la asistencia a las reuniones.

#### **Remuneración individual de los Consejeros y límite máximo anual de la retribución del Consejo por este concepto.**

De conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC y el artículo 36 de los Estatutos la distribución de la retribución entre los distintos conceptos retributivos y para cada uno de los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas. Sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto adopte el Consejo, a propuesta de la CNR, una vez aprobada la presente Política, el Consejo entiende que la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la que seguidamente se expone, si bien el Consejo, conforme a los preceptos señalados, podrá modificar a lo largo del período contemplado en la Política las cuantías asignadas a cada concepto, sin sobrepasar en ningún caso la cifra máxima de remuneración para el Consejo en su conjunto aprobada por la Junta. La retribución individual de los Consejeros para 2016 en función de los cargos que desempeñen y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones será: (i) Una cantidad fija anual de 82.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 20.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 20.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 4.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. Para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cantidad máxima de retribución de la totalidad del Consejo por este concepto en 2016 -que debe ser aprobada por la Junta como parte de esta Política conforme al artículo 529 septdecies de la LSC- se ha considerado el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que es de catorce, aunque actualmente el número de Consejeros es de trece. Se ha considerado que las reuniones ordinarias del Consejo serán once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones. Se ha incluido una provisión para retribuir la asistencia a una posible reunión extraordinaria, de producirse, del Consejo y de cada una de las Comisiones. La asistencia a otras reuniones extraordinarias, de producirse, será retribuida siempre que exista remanente suficiente para ello. Las cifras resultantes se han redondeado ligeramente al alza.

En consecuencia, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2016 y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos asciende a la cantidad de 1.770.000 €.

Como se viene indicando, el plan de transición previsto supone la elevación progresiva de la retribución en cada uno de los ejercicios contemplados en la Política. Para el ejercicio 2017, la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la siguiente: (i) Una cantidad fija anual de 92.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 25.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 22.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. La aplicación de los criterios expuestos para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cifra máxima de retribución del Consejo por este concepto en 2017 supone que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos, asciende a la cantidad de 2.020.000 €.

En el ejercicio 2018 se alcanzará el objetivo fijado en el 90% de la mediana de 2014 de las empresas de referencia citadas. Para el ejercicio 2017, la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la siguiente: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. La aplicación de los criterios antes expuestos para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cifra máxima de retribución de la totalidad del Consejo por este concepto en 2018 supone que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos, asciende a la cantidad de 2.241.000 €.

### **C) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS DURANTE LOS EJERCICIOS 2016 A 2018.**

Se trata de las retribuciones a percibir por los dos Consejeros Ejecutivos (Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado) por el desempeño de sus funciones ejecutivas y que resultan de sus contratos aprobados por el Consejo de Administración de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 249.3 de la LSC.



## **Análisis de posicionamiento actual.**

Aquí también, la política de prudencia de la Compañía en materia retributiva ha afectado a este concepto, que no ha experimentado incrementos desde 2008 en el caso del Presidente Ejecutivo, y desde su nombramiento en 2012 en el caso del Consejero Delegado. El análisis de posicionamiento de su retribución lleva a las siguientes conclusiones:

- a) En términos de retribución total posible (para un cumplimiento de objetivos de retribución variable anual del 100%) la remuneración de los Consejeros Ejecutivos de Enagás se sitúa por debajo de la referencia considerada, que es la mediana de las sociedades energéticas del Ibex35 mencionadas (**Acciona, Endesa, Gamesa, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, REE y Repsol**), conforme a los datos publicados por éstas correspondientes a 2014.
- b) En cuanto a la estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, las conclusiones son las siguientes:
  - Los componentes de la remuneración de referencia de mercado (mix retributivo) incluyen elementos fijos y variables, éstos últimos a corto y largo plazo. Como se viene reiterando, la retribución actual de Enagás se ha caracterizado por la ausencia de un elemento variable plurianual.
  - La retribución variable anual, como porcentaje de retribución fija, es competitiva en términos comparables de mercado.

## **Propuesta retributiva para 2018 y plan de transición.**

Para corregir la falta de posicionamiento retributivo, se propone alinear al término del periodo contemplado en la política, es decir en 2018, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos de Enagás al **90% de la mediana de 2014 de las sociedades tomadas como referencia**. Para ello, se propone un **plan de transición** que supone la elevación progresiva de la retribución en cada uno de los ejercicios 2016-2018.

Por ello, se propone alcanzar en 2018 el posicionamiento objetivo a través (i) de la implantación del ILP descrito en el apartado A) anterior; (ii) de la actualización de la retribución que a los Consejeros Ejecutivos corresponde por su pertenencia al Consejo descrita en el apartado B) anterior; y (iii) de la aplicación de incrementos de la retribución que, como máximo no podrán superar un 30% anual y que se realizarán de acuerdo a un plan de transición ordenado a tres años.

Seguidamente, de conformidad con el artículo 528 octodecimos. 1 de la LSC se detalla respecto del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado la cuantía de su retribución fija anual y su variación en el periodo 2016-2018, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

### **1. Presidente Ejecutivo.**

#### **Remuneración por su condición de Consejero.**

El Presidente Ejecutivo percibirá durante los ejercicios 2016 a 2018 la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado B) anterior. El Presidente, en su calidad de Consejero Ejecutivo, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

#### **Retribución fija.**

Conforme al plan de transición propuesto, la retribución fija dineraria anual del Presidente en el período objeto de esta Política será de 980.000 € en 2016; 1.000.000 € en 2017; y 1.000.000 € en 2018.

Además, en los términos del contrato aprobado por el Consejo, el Presidente percibe una retribución anual fija en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a los del conjunto del equipo directivo de la Compañía (vehículo, seguro médico, etc.). Además, el Presidente Ejecutivo es partícipe asegurado en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral, y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora. En 2015, el Presidente ha percibido aportaciones al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Enagás aplicable a todos los empleados de la Compañía.

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Presidente Ejecutivo ha percibido en 2015 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 150 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 33 miles de euros; aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 177 miles de euros y aportación al plan de pensiones por importe de 7 miles de euros

Para el período 2016-2018 no se prevén variaciones en esos conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

La Sociedad compensará al Presidente Ejecutivo por las cantidades incurridas por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención y demás similares, que se produzcan para el desempeño de sus funciones, conforme a la política de gastos y viajes vigentes en la Sociedad en cada momento.

### **Retribución variable anual.**

Como retribución variable anual, el Presidente tiene reconocido el derecho a percibir anualmente un bono de cuantía variable por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR para el ejercicio correspondiente. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual.

Al inicio de cada ejercicio comprendido en la Política, el Consejo aprobará los objetivos aplicables al Presidente Ejecutivo a estos efectos y, finalizado el ejercicio, el Consejo, a propuesta de la CNR, evaluará el Grado de Consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda al Presidente.

El Consejo, a propuesta de la CNR, ya ha establecido a esta fecha los objetivos aplicables al Presidente a estos efectos para 2016 y que, en líneas generales se refieren a:

- 1.- Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
- 2.- Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.

- 3.- Consolidación del Plan Estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional.
- 4.- Desarrollo de iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno.

#### **Retribución variable a largo plazo (ILP 2016-2018).**

El Presidente Ejecutivo será Beneficiario del ILP 2016-2018 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Presidente en 2016, 2017 y 2018, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2019 se procederá a la liquidación del ILP, percibiendo el Presidente Ejecutivo el Incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retenerlas durante un período de dos años. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

En 2021 el Presidente Ejecutivo podrá enajenar libremente las acciones recibidas.

#### **Condiciones principales del contrato del Presidente Ejecutivo.**

A los efectos del artículo 529 octodecimos se hacen constar aquí las condiciones principales del contrato del Presidente Ejecutivo.

La relación entre Enagás y el Presidente Ejecutivo se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Presidente Ejecutivo" aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Presidente Ejecutivo que corresponde a D. Antonio Llardén Carratalá desde su nombramiento por el Consejo el 24 de enero de 2007. El contrato se estipula por el tiempo en que el Presidente Ejecutivo desempeñe las funciones como tal.

El contrato regula las prestaciones del Presidente Ejecutivo en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable cometido por el Presidente Ejecutivo, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a tres anualidades de su retribución fija anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el Presidente en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. Esta cláusula fue establecida al tiempo de la designación del Presidente Ejecutivo en el año 2007.

El contrato establece un pacto de exclusividad para el Presidente Ejecutivo, por el cual no podrá prestar servicios de cualquier naturaleza a terceros o participar o formar parte de otra sociedad o entidad jurídica sin autorización expresa del Consejo. No se prevé compensación económica específica por este concepto a favor del Presidente Ejecutivo. El contrato tampoco incluye compensación económica alguna por pactos de no concurrencia post-contractual. La permanencia y fidelización del Presidente Ejecutivo se incentivan mediante su participación en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" más arriba descrito.

## **2. Consejero Delegado.**

### **Remuneración por su condición de Consejero.**

El Consejero Delegado percibirá durante los ejercicios 2016 a 2018, ambos inclusive, la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado B) anterior. El Consejero Delegado, en su calidad de Consejero Ejecutivo, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

### **Retribución fija.**

Conforme al plan de transición propuesto, la retribución fija dineraria anual del Consejero Delegado en el período objeto de esta Política será de 390.000 € en 2016; 460.000 € en 2017; y 500.000 € en 2018.

Además, en los términos del contrato aprobado por el Consejo, el Consejero Delegado percibe una retribución anual fija en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a los del conjunto del equipo directivo de la Compañía (vehículo, seguro médico, etc.). Además, el Consejero Delegado es partícipe asegurado en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral, y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora. En 2015 el Consejero Delegado ha percibido aportaciones al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Enagás aplicable a todos los empleados de la Compañía.

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Consejero Delegado ha percibido en 2015 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 17 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 1 miles de euros; aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 93 miles de euros; y aportaciones al plan de pensiones por importe de 5 miles de euros.

Para el período 2016-2018 no se prevén variaciones en esos conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

La Sociedad compensará al Consejero Delegado de las cantidades incurridas por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención y demás similares, que se produzcan para el desempeño de sus funciones, conforme a la política de gastos y viajes vigentes en la Sociedad en cada momento.

#### **Retribución variable anual.**

Como retribución variable anual, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir anualmente un bono de cuantía variable por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR para el ejercicio correspondiente. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual. Dicho bono se determina en la forma descrita para el Presidente Ejecutivo.

#### **Retribución variable a largo plazo (ILP 2016-2018).**

El Consejero Delegado será Beneficiario del ILP 2016-2018 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

El ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Consejero Delegado en 2016, 2017 y 2018, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2019 se procederá a la liquidación del ILP, percibiendo el Consejero Delegado el Incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retenerlas durante un período de dos años. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo podrá ser igual a cero.

En 2021 el Consejero Delegado podrá enajenar libremente las acciones recibidas.

#### **Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.**

A los efectos del artículo 529 octodecimos se hacen constar aquí las condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.

La relación entre Enagás y el Consejero Delegado se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado" aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Consejero Delegado que corresponde a D. Marcelino Oreja Arburua desde su nombramiento por el Consejo el 17 de septiembre de 2012. El contrato se estipula por el tiempo en que el Consejero Delegado desempeñe las funciones como tal.

El contrato regula las prestaciones del Consejero Delegado en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable cometido por el Consejero Delegado, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución fija anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el Consejero Delegado en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida.

El contrato establece un pacto de exclusividad para el Consejero Delegado que no podrá prestar servicios de cualquier naturaleza a terceros o participar o formar parte de otra sociedad o entidad jurídica sin autorización expresa del Consejo. No se prevé compensación económica específica por este concepto a favor del Consejero Delegado. El contrato incluye un pacto de no concurrencia para después de su extinción con una caducidad de dos años. Como compensación por ese pacto de no concurrencia, la Sociedad se compromete a compensar al Consejero Delegado con el 80 por 100 de su retribución fija bruta anual por cada uno de los años de duración del referido pacto. No obstante, del importe resultante se detraerá la cantidad existente a su favor en el "Plan de Previsión de Directivos". La permanencia y fidelización del Consejero Delegado se incentivan mediante su participación en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" más arriba descrito.

### **3. Contratos de los Consejeros Ejecutivos (Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado)**

Tanto para el caso del Presidente, como para el Consejero Delegado, y cuando sea necesario, se procederá a la correspondiente modificación de sus contratos para cumplir así con lo establecido en el artículo 249.3 de la LSC.

#### **D) POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA SOCIEDAD RESPECTO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN Y RESTO DEL EQUIPO DIRECTIVO.**

No es objeto de esta Política que se somete a la aprobación de la Junta a los efectos del artículo 529 novodecies de la LSC, la política retributiva que la Compañía vaya a seguir respecto de los miembros del Comité de Dirección y el resto del equipo Directivo. Ello sin perjuicio de que las variaciones de la retribución de los miembros del Comité de Dirección deban someterse a la aprobación del Consejo conforme a lo dispuesto en el artículo 249 bis de la LSC.

No obstante, en la medida en que toda la política retributiva de la Compañía debe ser considerada en su conjunto, en este apartado el Consejo informa a la Junta de la política que, en coherencia con la propuesta para los Consejeros Ejecutivos, va a aplicar a los miembros del Comité de Dirección (ocho en la actualidad) y a los Directores (treinta y tres en la actualidad).

La CNR, con la colaboración del citado asesor independiente Willis Towers Watson, ha extendido el análisis del posicionamiento retributivo a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo Directivo.

#### **Análisis de posicionamiento actual.**

De nuevo se constata que la política de prudencia de la Compañía en materia retributiva ha afectado a este concepto que no ha experimentado incrementos sustanciales desde 2008.

a) En términos de retribución total posible (para un cumplimiento de objetivos de retribución variable anual del 100%) la remuneración de los Directivos de Enagás se sitúa por debajo de la referencia considerada que es la mediana del mercado de referencia.

b) En cuanto a la estructura de la retribución del Comité de Dirección y los Directores, las conclusiones son las siguientes:

- Como se viene reiterando, la retribución actual de Enagás se caracteriza por la ausencia de un elemento variable plurianual.
- La retribución variable anual, como porcentaje de retribución fija, es competitiva.

#### **Propuesta retributiva para 2018 y plan de transición.**

Para corregir la falta de posicionamiento retributivo se propone, al igual que para los Consejeros Ejecutivos, alinear al término del periodo contemplado en la Política, es decir, en 2018, la retribución media del Comité de Dirección y de los Directores de Enagás al 90% de la mediana de 2014 de las empresas energéticas tomadas como referencia. Se realizarán de forma periódica contrastes con el mercado para mantener la referencia objetivo actualizada.

La modificación de las condiciones económicas de los miembros del Comité de Dirección deberá ser aprobada por la CNR y el Consejo conforme al artículo 249 bis de la LSC. Dichas modificaciones se realizarán conforme a la política general que al efecto prevea la CNR.

Las modificaciones de las condiciones económicas del resto del equipo directivo se llevarán a cabo conforme a la política general que la Compañía determine.

Para ello se propone alcanzar en 2018 el posicionamiento objetivo a través de la implantación del ILP, en los términos que se han descrito, y de la aplicación de incrementos de la retribución fija que, como máximo no podrán superar un 30% anual y que se realizarán de acuerdo a un plan de transición ordenado a tres años.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que el Consejo de Administración formula el presente propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018" en su reunión de 15 de febrero de 2016.

El Secretario del Consejo de Administración  
Rafael Piqueras Bautista  
**Enagás, S.A.**