



INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES, A LA “POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2016, 2017 Y 2018” LA CUAL SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS COMO PUNTO 7º DEL ORDEN DEL DÍA

El Artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital establece que 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. 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.

En Consejo de Administración ha incluido como punto 7º del Orden del día de la Junta la siguiente propuesta:

“Aprobar, a los efectos previstos en el artículo 529 novodecias del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y en el artículo 36 de los Estatutos Sociales la “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018” que se describe en el documento que al efecto ha sido puesto a disposición de los accionistas al tiempo de la convocatoria”.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa ha celebrado reuniones específicas para tratar de esta política el 4 de noviembre de 2015, el 1 de diciembre de 2015 y el 2 de febrero de 2016. A los efectos del citado artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión de 2 de febrero de 2016 ha aprobado el presente informe que el Consejo pone a disposición de los accionistas junto con la propuesta de “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018”.

INFORME DE LA COMISIÓN

El Consejo de Administración (en adelante, el “**Consejo**”) de Enagás, S.A. (en adelante, “**Enagás**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), tiene previsto al tiempo de la aprobación del presente informe, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas (en adelante, la “**Junta**”), a los efectos previstos en el artículo 529 novodecias 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**”).

La Política ha sido propuesta al Consejo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, la “**CNR**”), que la aprueba en su reunión de 2 de febrero de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quince de la LSC y el artículo 45 de los Estatutos. A los efectos de este informe, el mismo se remite en lo necesario a la propuesta de Política que ha elevado al Consejo.

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.

A los efectos previstos en el artículo 529 diecisiete 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 dieciocho 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.

Para su propuesta, la CNR ha tomado en consideración el marco normativo, las recomendaciones de buen gobierno y los criterios de voto de accionistas institucionales y sus asesores de voto (“*proxy advisors*”) que han determinado los criterios seguidos en el contenido de la Política. Sobre este último extremo es de destacar que 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*”).

Igualmente la CNR ha tomado en cuenta de manera especial las recomendaciones 56 a 64 sobre la remuneración de los Consejeros que contiene el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) en febrero del pasado año.

Al tiempo, la CNR ha considerado 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. La CNR concluye que si bien la evolución de la marcha de la Sociedad ha sido muy positiva, 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. Mientras 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.

Elo ha tenido particular reflejo en la resistencia de la Sociedad en introducir nuevos elementos retributivos y en particular aquellos que tienen carácter 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”.

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. Ello en consonancia con el artículo 217 de la LSC, conforme al que *“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”.*

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.

Sobre esas premisas la CNR ha propuesto una Política cuyos elementos esenciales son los siguientes:

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 considera 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 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, TERNAL, 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 concurren 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 someterá 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.

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.

La Política propuesta por la CNR contiene una propuesta de "Remuneración individual de los Consejeros" y determina el "Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales" de manera acorde con los objetivos y plan de transición mencionados. Con ello la Política da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la LSC y el artículo 36 de los Estatutos. Todo ello en los términos que detalla exhaustivamente la propuesta de Política.

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 anteriormente, 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.

a) 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. De todo ello da cuenta de nuevo con exhaustivo detalle la Política.

De conformidad con el artículo 529 octodecimos. 1 de la LSC, la Política detalla respecto del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado la cuantía de su retribución fija anual, dineraria y en especie, y su variación en el período 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.

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

No es objeto de la Política que se somete a la aprobación de la Junta a los efectos del artículo 529 novodecimos 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, la CNR propone al Consejo que informe 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. 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. 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.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa formula el presente informe a la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018" en su reunión de 2 de febrero de 2016.

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