



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 2019, 2020 Y 2021" 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 2019 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, la política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" 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 (en adelante, la "**CNR**") ha celebrado reuniones específicas para tratar de esta política el 11 de enero de 2019, 21 de enero de 2019, 23 de enero de 2019, 31 de enero de 2019, 5 de febrero de 2019, el 11 de febrero de 2019, el 14 de febrero de 2019 y el 22 de febrero de 2019. 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 22 de febrero de 2019 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 2019, 2020 y 2021".

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 2019, 2020 y 2021" (en adelante, la "**Política**").

El artículo 529 novodecies 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. Ambos documentos se han puesto a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de 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. 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.

La Junta General de Accionistas celebrada el 18 de marzo de 2016 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2016-2018, como punto 7º de su Orden del día, con un porcentaje de votos a favor del 82,53 %. La Política incluía un Incentivo a Largo Plazo para el mismo período que, votado de forma separada como punto 8º del Orden del día, fue aprobado con el 87,30% de votos a favor.

Finalizado el período de vigencia de esa Política y del Incentivo a Largo Plazo (en adelante, el "ILP") incluido en la misma, el Consejo presenta a la Junta para su aprobación vinculante la política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que incluye un incentivo retributivo a largo plazo para ese período.

La presente Política ha sido propuesta al Consejo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, que dedicó reuniones específicas a esta Política el 10 de enero, el 21 de enero, el 23 de enero, el 31 de enero, el 5 de febrero, el 11 de febrero, el 14 de febrero y el 22 de febrero de 2019. La Comisión aprobó la propuesta en su reunión de 22 de febrero de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quince de la LSC y el artículo 45 de los Estatutos.

La Comisión 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 su mejora técnica, y de la firma Garrigues que ha asesorado en los aspectos legales a los que hace referencia esta Política. La Comisión ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital que se pone a disposición de los accionistas en la forma dispuesta en el mismo.

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 de 2015.

La Política para el periodo 2019-2021 tiene un carácter continuista y mantiene las dos premisas fundamentales contenidas en la anterior Política aprobada para el período 2016-2018.

La primera premisa de esta 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 esta 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 nuevo 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, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa). A estos efectos, se han tomado los últimos datos públicos conocidos, referidos al ejercicio 2018. 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 y fiscales a los que hace referencia esta Política.

La Comisión ha tenido en especial consideración lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital en el sentido de 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.

La Comisión ha tenido también especialmente en cuenta la Política de Remuneraciones y el Incentivo a Largo Plazo anteriores, que fueron objeto de muy amplia aceptación por los accionistas en la Junta General de Accionistas el 18 de marzo de 2016, proponiendo ahora a esta Junta una Política de Remuneraciones y un Incentivo a Largo Plazo continuistas respecto de los de 2016.

Se han introducido mejoras técnicas que, en buena medida, tratan de recoger las inquietudes de inversores institucionales internacionales y sus asesores de voto ("proxy advisors") con los que la Sociedad mantiene una política de continua relación ("engagement") dado el amplio porcentaje que representan en el accionariado de la Sociedad.

Desde el punto de vista cuantitativo la Política propuesta es muy prudente.

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

A) MANTENIMIENTO DE UN INCENTIVO A LARGO PLAZO COMO PARTE DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS PARA EL PERÍODO 2019-2021.

La CNR consideró conveniente incluir en la Política para el periodo 2016-2018 un ILP como parte de la Política de remuneración de los Consejeros ejecutivos (igualmente de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía) y anticipó la conveniencia de que un plan de ILP se mantuviera como elemento de la estructura retributiva de la Compañía en las sucesivas políticas de remuneración que presenten a la aprobación de la Junta.

La CNR considera que el carácter continuista de la presente Política, indicado en el epígrafe anterior, impone la conveniencia de implantación de un nuevo ILP para el período 2019-2021.

La estructura y contenido del ILP 2019-2021, presentan de igual forma un carácter de continuidad respecto al anterior, si bien se han incluido una serie de mejoras alineadas con las recomendaciones de gobierno corporativo y de los proxy advisors:

- Incremento del uso de acciones como forma de pago.
- Establecimiento de un periodo de diferimiento de un año en la entrega del 50% del incentivo.
- Obligatoriedad de retención de las acciones por parte de todos los beneficiarios hasta el final del año quinto, con lo que la duración total del plan es de 5 años.
- Incremento de la importancia relativa de la métrica de Retorno Total para el Accionista, de forma que a futuro se recojan más claramente los potenciales efectos de grandes proyectos de inversión como ha sido recientemente GSP.

Las **condiciones generales** del ILP 2019-2021 son las siguientes:

Objetivos.

- Incentivar el logro sostenible de los 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 Sociedad 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 Código de Buen Gobierno de la CNMV.

Elegibilidad.

- Los Consejeros Ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado).
- Los nueve miembros del Comité de Dirección.
- El resto de personal directivo.
- En total, 48 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"). El Consejo de Administración, previa propuesta de la CNR, podrá acordar la inclusión de nuevos beneficiarios.

Tipo de Plan.

- Un Plan para el período 2019-2021 con un período de medición de objetivos de tres años.
- 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; 80% para el Comité de Dirección; y 60% para Directores).

Duración.

Período de medición de objetivos y permanencia de 3 años.

Periodo de liquidación, diferimiento y retención de acciones.

Una vez finalizado el periodo de medición de objetivos, en los 30 días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2021 por parte de la Junta General de Accionistas tendrá lugar la 1ª Fecha de Abono consistente en el abono inmediato del 50% del incentivo. Este 50% se aplicará tanto a la parte del Incentivo a percibir en acciones como a la parte del Incentivo a percibir en efectivo.

La 2ª Fecha de Abono (50% diferido) ocurrirá en el primer aniversario de la 1ª Fecha de Abono.

Dicho diferimiento de 1 año aplicará a la totalidad del incentivo (tanto la parte de acciones como la parte de efectivo).

Adicionalmente, los Beneficiarios tendrán derecho a recibir, en forma de acciones, los dividendos que, en su caso, hubieran percibido entre la Primera y la Segunda Fecha de Abono (en adelante, "**Periodo de Diferimiento**") en caso de haber recibido todas las acciones en la Primera Fecha de Abono.

Los Beneficiarios estarán obligados a retener las acciones recibidas, netas de impuestos, en el momento de la liquidación del Plan (mediados 2022) durante dos (2) años las percibidas en la 1ª Fecha de Abono y un (1) año las percibidas en la 2ª Fecha de Abono. A este periodo lo llamaremos periodo de retención.

Los beneficiarios tendrán derecho a recibir, en forma de acciones, los dividendos que se generen durante el periodo de retención por ser propietarios de las acciones.

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. Retorno total para el accionista (en adelante, "**RTA**").

Refleja el asegurar una remuneración adecuada y competitiva para el accionista. Considera la evolución de la acción y la política de dividendos.

El Objetivo tendrá dos componentes: El RTA Absoluto y el RTA Relativo con una importancia relativa de un 15% cada uno, otorgándole un peso más relevante al efecto de proyectos significativos (ej: GSP).

El RTA relativo se mide respecto a un grupo de comparación formado por quince compañías (REE, SNAM, TERNA, NATIONAL GRID, REN, IBERDROLA, NATURGY, ENEL, RWE, E.ON, ENGIE, CÉNTRICA, UNITED UTILITIES, SEVERN TRENT, PENNON GROUP).

El RTA absoluto se mide como la obtención de un precio target de la acción en 2021. El precio target ha sido establecido reinvertiendo los dividendos de la acción esperados y en base a una rentabilidad y parámetros de mercado.

– Objetivo 2. 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 25%.

– Objetivo 3. 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 35%.

– Objetivo 4. (en adelante, "**Plan de Sostenibilidad**"). Refleja el compromiso de la compañía con la creación de valor en el largo plazo de forma responsable con el entorno social y medioambiental. El objetivo estará compuesto por 3 indicadores:

a) Reducción media de emisiones de CO₂ en el periodo 2019-2021 vs. 2018.

b) Incremento del porcentaje de mujeres en Consejo, equipo directivo y plantilla.

c) Inversión asociada al incremento de la presencia de los gases renovables en el mix energético.

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 se propone utilizar tres objetivos (60% FFO, 30% RTA 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, 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.
- En el caso del RTA Absoluto, el no cumplimiento del objetivo no podrá compensarse con el sobre-cumplimiento del resto de indicadores por encima del 100 por 100, de forma que el incentivo total máximo pasaría del 125% al 85% sobre los Performance Shares más el Incentivo target en metálico asignado a los Beneficiarios. Esta limitación es resultado de la mayor relevancia que se quiere otorgar a este indicador en la evaluación global de objetivos, según se recogió en las mejoras que se expusieron anteriormente para el presente ILP (importancia de proyectos significativos, como por ejemplo: GSP).

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 2019.
- Comité de Dirección, 45% de la retribución fija anual en 2019.
- Directores, 30% de la retribución fija anual en 2019.

Cláusulas de recuperación ("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 desde cada una de las fechas de abono.

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".

Cláusulas malus.

Se incluyen cláusulas malus que permiten cancelar parcial o totalmente los importes diferidos, pendientes de abonar. El periodo de diferimiento será de un (1) año sobre el 50% del Incentivo no abonado, siendo las causas de aplicación las mismas que las referidas en el epígrafe anterior para las cláusulas de retorno.

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 2018 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 501.946.

El consumo máximo anualizado de capital del Plan se sitúa en un 0,07%. El consumo máximo anualizado del Ibex35 es el 0,23%. El consumo máximo recomendado por inversores y sus asesores de voto es 0,5%.

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 8 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, el plazo de duración del Plan y demás características del mismo.

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.

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 2019 A 2021.

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.

Según se describió anteriormente, se ha llevado a cabo un nuevo análisis sobre el posicionamiento retributivo de Consejeros en su condición como tales con respecto a un grupo de empresas de referencia en el que se han considerado otras empresas españolas energéticas del Ibex35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa).

Dicho análisis se ha realizado utilizando criterios similares a los empleados en la definición de la política anterior (2016-2018):

- La referencia de comparación utilizada ha sido el 90% de la mediana de mercado.
- Esta referencia (90% de la mediana de mercado en 2018) será el límite máximo al que podría llegar la retribución de los consejeros después de los tres años de la política (2019-2021).
- El posicionamiento de los Consejeros respecto a esta referencia es el criterio que se ha considerado para establecer su propuesta retributiva para los años 2019-2021.

En el caso de Consejeros en su condición como tales, el análisis realizado lleva a las siguientes conclusiones:

- 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 encuentra ya a día de hoy alineada con el posicionamiento límite de referencia (90% de la mediana a 2018).
- La segunda conclusión del análisis es que el mercado se mantiene estable respecto a 2014 tanto en cuantías como en estructura (componentes).

Propuesta retributiva para 2019, 2020 y 2021.

a) La Política retributiva 2016-2018 propuso un plan de transición que supuso la elevación progresiva de la retribución en cada uno de los ejercicios 2016-2018 con el objeto de alinear el posicionamiento retributivo de los Consejeros de Enagás en su condición de tales al 90% de la mediana de 2014 de las sociedades tomadas como referencia.

b) El mercado desde el año 2014 a la actualidad se ha mantenido estable por lo tanto las retribuciones de los Consejeros de Enagás en su condición de tales están ya alineadas con el posicionamiento límite de referencia (90% de la mediana de 2018) del mercado energético considerado. Por esta razón se propone mantener invariable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 los importes percibidos por los Consejeros en el año 2018 en los diversos componentes que integran la retribución, de manera que no se producirá incremento retributivo para los consejeros en concepto de tales en los tres años de duración de la presente Política.

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 2019 A 2021.

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.

Según se describió anteriormente, se ha llevado a cabo un nuevo análisis sobre el posicionamiento retributivo de Consejeros Ejecutivos con respecto a un grupo de empresas en el que se han considerado otras empresas españolas energéticas del Ibex35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa).

Dicho análisis se ha realizado utilizando criterios similares a los empleados en la definición de la política anterior 2016-2018:

- La referencia de comparación utilizada ha sido el 90% de la mediana de mercado.
- Esta referencia (90% de la mediana de mercado en 2018) será el límite máximo al que podría llegar la retribución de los consejeros después de los tres años de la política (2019-2021).
- El posicionamiento de los Consejeros respecto a esta referencia es uno de los criterios que se ha considerado para establecer su propuesta retributiva para los años 2019-2021, si bien no es la justificación principal. Otros criterios que se han considerado de cara a establecer la propuesta retributiva son: la evolución de la contribución del puesto y la persona, la coherencia con la evolución del resto del equipo directivo, los resultados del grupo.

Del análisis realizado se puede concluir que, en el caso de Consejeros Ejecutivos el posicionamiento respecto a la referencia máxima (90% de la mediana de mercado en 2018) permite evaluar subidas en los años 2019-2021 según se describe en el apartado siguiente.

Propuesta retributiva para 2019, 2020 y 2021.

Bajo la premisa de mantener una política continuista respecto a la política 2016-2018, se ha elaborado una propuesta retributiva para 2019-2021 con las siguientes bases:

- Mantener el nivel de aportación a los planes de previsión social existentes.
- Mantener el ILP descrito en el apartado A) anterior;
- Mantener durante los tres años del periodo la retribución que a los Consejeros Ejecutivos corresponde por su pertenencia al Consejo establecida para 2018 y descrita en el apartado B) anterior;
- Habilitar la posibilidad de aplicación de incrementos de la retribución fija en los términos que se exponen en 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 2019-2021, 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) LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO.

Asimismo, la propuesta de Política incorpora el importe máximo total que podrá satisfacer la Sociedad a sus consejeros en cada uno de los tres años comprendidos en la presente Política será el que resulte de sumar los siguientes conceptos:

A) Importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

B) El importe a retribuir a los consejeros ejecutivos en los distintos conceptos retributivos comprendidos en la Política.

C) El importe a que ascendiera la indemnización referida en los epígrafes 2.C.1 y 2.C.2 de la presente Política para el caso de cese con derecho a indemnización de alguno de los consejeros ejecutivos así como los importes que pudieran abonarse al Consejero Delegado en concepto de compensación por el pacto de no competencia post contractual durante el periodo de vigencia de la presente Política.

E) 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 (nueve en la actualidad) y a los Directores (treinta y siete en la actualidad).

La CNR, con la colaboración del 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.

Según se describió anteriormente, se ha llevado a cabo un nuevo análisis sobre el posicionamiento retributivo del equipo directivo con respecto a un grupo de empresas propuesto por el asesor independiente en el que se han considerado empresas españolas energéticas del Ibex35.

Dicho análisis se ha realizado utilizando criterios similares a los empleados en la definición de la política anterior 2016-2018:

- La referencia de comparación utilizada ha sido el 90% de la mediana de mercado del 2018.

- Esta referencia (90% de la mediana de mercado en 2018) será el límite al que podría llegar la retribución del equipo directivo después de los tres años de la política (2019-2021).
- El posicionamiento del equipo directivo respecto a esta referencia es uno de los criterios que se ha considerado para establecer su propuesta retributiva para los años 2019-2021, si bien no es la justificación principal. Otros criterios que se han considerado de cara a establecer la propuesta retributiva son: la evolución de la contribución del puesto y la persona, la coherencia con la evolución del resto del equipo directivo, los resultados del grupo.

Propuesta retributiva para 2019, 2020 y 2021.

Aplicar incrementos anuales que permitan alcanzar el posicionamiento objetivo (90% mediana de mercado de 2018) a finales del ejercicio 2021.

Reducir el incremento anual individual a un máximo del 20%, respecto al 30% de la política 2016-2018.

Los incrementos anuales que se apliquen deberán tener la aprobación del Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC y deberán justificarse en base a los siguientes **criterios**:

- La evolución de la contribución del puesto y la persona
- La coherencia con la evolución del resto del equipo directivo
- Los resultados del grupo
- Las referencias de Mercado

Adicionalmente durante el periodo 2019-2021, la compañía se compromete a realizar un análisis detallado sobre la equidad salarial desde la perspectiva de género o cualquier otra recogida en el compromiso de Enagás con la diversidad que se estime procedente, proponiendo en su caso, los planes de acción que se consideren necesarios.

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 2019, 2020 y 2021" en su reunión de 22 de febrero de 2019.

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