



**INFORME SOBRE AVANCES EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO
CORPORATIVO ELABORADO POR LOS CONSEJEROS
INDEPENDIENTES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
ENAGÁS, S.A.**

**INFORME SOBRE AVANCES EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO
ELABORADO POR LOS CONSEJEROS INDEPENDIENTES DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE ENAGÁS, S.A.**

SUMARIO

I.- ANTECEDENTES	3
II.- AVANCES EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO DESDE 2010	4
III.- PRESIDENTE DEL CONSEJO Y FUNCIONES EJECUTIVAS.....	6
1. Planteamiento de la cuestión.	6
2. La separación de cargos de Presidente del Consejo y Consejero Delegado en el contexto del debate a nivel nacional e internacional sobre el buen gobierno corporativo.	7
2.1 Estados Unidos	8
2.2. Reino Unido.....	9
2.3. Francia	9
2.4. Unión Europea.....	10
2.5. España	11
2.6. Posición de las entidades asesoras especializadas en materia de gobierno corporativo (Proxy Advisors).	13
3. Oportunidad de separar la Presidencia del Consejo y las funciones ejecutivas en Enagás.	14
3.1. Evolución de Enagás y situación actual.	14
3.1.1. Evolución de Enagás.	14
3.1.2. El proceso de segregación.	15
3.1.3. Carácter de TSO. Especialidades jurídicas.	16
3.1.4. Buena marcha de la Compañía.	16
3.2. La estructura de Gobierno de Enagás. El desempeño por el Consejo de Administración de una función de supervisión de la gestión.....	17
3.3. Conveniencia de posponer temporalmente la decisión sobre la separación de la Presidencia del Consejo y las funciones ejecutivas.	17
IV.- NUEVAS MEDIDAS DE BUEN GOBIERNO	18
1. Propuestas de modificación de los textos corporativos de Enagás.	18
2. Aspectos a mejorar.	19

**INFORME SOBRE AVANCES EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO
ELABORADO POR LOS CONSEJEROS INDEPENDIENTES DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE ENAGÁS, S.A.**

I.- ANTECEDENTES

En abril de 2010, con ocasión de la celebración de la Junta General Ordinaria correspondiente a dicho año, el Consejo de Administración de Enagás, S.A. (en adelante, “**Enagás**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) puso de manifiesto el impulso que estaba dando a su política de Buen Gobierno Corporativo y de Responsabilidad Social Corporativa.

Como parte de esa declaración, la Sociedad se comprometió a designar de manera inmediata un Consejero Independiente facultado para solicitar la convocatoria del Consejo o la inclusión de nuevos puntos en el Orden del día; para coordinar y hacerse eco de las preocupaciones de los Consejeros Externos; y para dirigir la evaluación por el Consejo de su Presidente. La Sociedad designó al Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, D. Dionisio Martínez Martínez.

Por otra parte se decidió someter a la consideración del Consejo la oportunidad de establecer la independencia o separación entre el Presidente del Consejo de Administración y el primer ejecutivo de la Sociedad antes de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2012.

Con el objeto de comprobar los avances que la Sociedad ha alcanzado en materia de Buen Gobierno Corporativo en estos dos últimos años y de llevar a cabo el análisis de la referida cuestión, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa ha propuesto al Consejo —y éste así lo ha acordado— que un grupo de trabajo constituido exclusivamente por los Consejeros Independientes, bajo la dirección del Presidente de la Comisión, D. Dionisio Martínez y asistido por el Secretario del Consejo, al que corresponde velar para que las actuaciones del Consejo tengan presentes las recomendaciones sobre Buen Gobierno que la Sociedad haya aceptado, elabore un informe sobre dichas cuestiones.

Los Consejeros Independientes han redactado el presente informe que ha sido sometido a la aprobación de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. El informe ha sido aprobado por ésta —en los mismos términos en que fue propuesto— y ha sido sometido a la consideración del Consejo de Administración en Pleno en su reunión de 20 de febrero de 2012. El Consejo ha acordado que el Informe, en los mismos términos presentados, sea puesto a disposición de todos los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General Ordinaria de 2012, habiéndose abstenido el Presidente del Consejo de Administración en lo que se refiere al apartado III del mismo.

Para la elaboración del Informe, los Consejeros Independientes han contado con la asistencia del Secretario General de la Compañía y el asesoramiento externo y especializado del Catedrático de Derecho Mercantil, experto en materia de gobierno corporativo, D. Alberto Alonso Ureba, quien, a tal efecto, ha estado en contacto y coordinación con el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.

II.- AVANCES EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO DESDE 2010

Desde el año 2010, Enagás ha seguido con su política de mejora continua en materia de gobierno corporativo, adaptando su estructura de gobierno a las principales recomendaciones y principios de ámbito nacional e internacional y velando por su efectiva implementación en el seno de la organización y en sus relaciones con sus accionistas, con los mercados y con los demás grupos de interés.

En este sentido, y en línea con la referida declaración hecha pública en 2010, en los últimos dos años se han adoptado distintas medidas que representan avances significativos en materia de gobierno corporativo, y que en su gran mayoría contribuyen a un desempeño más eficiente por el Consejo de Administración de su labor de supervisión y control del equipo directivo o de gestión. Entre otras medidas, cabe destacar las siguientes:

- Con carácter casi inmediato tras la publicación de la mencionada declaración, el Consejo de Administración, en su reunión de 20 de junio de 2010, procedió a nombrar al Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa como “Consejero Independiente Coordinador”, atribuyéndole facultades para (i) solicitar la convocatoria del Consejo de Administración e incluir nuevos asuntos en el Orden del Día; (ii) coordinar y hacerse eco de las preocupaciones de los Consejeros externos; y (iii) dirigir la evaluación que el Consejo de Administración hace anualmente a su Presidente.

Desde ese momento, el nuevo “Consejero Independiente Coordinador” ha venido desempeñando las funciones que tiene atribuidas, velando con carácter general por el buen gobierno corporativo de la Sociedad y poniendo en práctica, a estos efectos, iniciativas como la que supone la elaboración del presente informe.

- El Consejo de Administración ha pasado a estar integrado por quince miembros tras el cese de uno de sus consejeros dominicales (la entidad Bancaja), lo que implica una dimensión ajustada a la Recomendación 9 del Código Unificado de Buen Gobierno.

Asimismo, y como consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración de Enagás ha pasado a estar compuesto mayoritariamente por Consejeros Independientes, siendo el Presidente el único Consejero ejecutivo. Dicha composición otorga al Consejo de Administración un grado de independencia frente al equipo de gestión mayor del que es habitual en las sociedades cotizadas españolas e incluso del que prevé el Código Unificado, que recomienda la presencia de, al menos, un tercio de Consejeros Independientes.

- Las competencias de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, están en permanente revisión con el objeto de mejorar su funcionamiento y actuación. En particular, cabe destacar cómo en la última Junta General de Enagás se modificaron los Estatutos a los efectos de atribuir a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa competencias sobre la política general en materia de responsabilidad social corporativa y buen gobierno corporativo, velando por la adopción y efectiva aplicación de buenas prácticas en dichas materias, tanto de obligado cumplimiento como acordes con recomendaciones de general aceptación.

- Las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa están presididas por un Consejero Independiente e integradas en su totalidad por Consejeros externos, siendo la mayoría de ellos Consejeros Independientes, lo que implica igualmente un grado de independencia mayor aún del recomendado por el Código Unificado de Buen Gobierno.
- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Corporativa ha venido llevando a cabo una política proactiva para dar progresivamente entrada en el Consejo a un mayor número de mujeres. En este sentido, cabe destacar el nombramiento de una nueva Consejera Independiente y su designación como vocal de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- El Consejo de Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento del Consejo, ha llevado a cabo un proceso de autoevaluación sobre su funcionamiento y sobre la figura del Presidente, analizando y evaluando positivamente el desempeño por el mismo de las funciones que tiene atribuidas.
- La Sociedad cuenta unos Principios de Actuación que, a modo de código ético, constituyen una guía de conducta para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados. Esta medida incluye un procedimiento de comunicación confidencial por parte de los empleados de posibles violaciones de los Principios de Actuación a un Comité de Seguimiento de los Principios de Actuación que actúa bajo la supervisión de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- La Sociedad ha aplicado medidas específicas –convalidadas por consultores externos– para garantizar que la información financiera que pone periódicamente a disposición de sus accionistas y de los analistas y mercados se prepara de acuerdo con los procesos de control interno para la elaboración de la información financiera que están adaptados al *Informe sobre recomendaciones de los sistemas de control interno de la información financiera en las entidades cotizadas (SCIIF)*, elaborado en junio de 2010 por un grupo de expertos liderado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Estas medidas se explican detalladamente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- La Sociedad, bajo la supervisión de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, elaboró en 2009 un nuevo modelo de riesgos, que evalúa los riesgos concretos de toda naturaleza que pueden derivarse de sus actividades. En 2010 el Consejo de Administración aprobó una Política de Riesgos mejorando así la capacidad de la Sociedad de generar valor con el fin de facilitar el logro de los objetivos de Enagás.
- La Sociedad cuenta con una “Posición sobre Responsabilidad Social Corporativa”, aprobada por su Consejo, que pone de manifiesto la voluntad de conciliar el crecimiento económico con el equilibrio ecológico y el progreso social. En este sentido, cabe destacar que Enagás viene obteniendo importantes reconocimientos en este campo, formando parte de los índices FTSE4Good, Ethibel Excellence Investment Register y Dow Jones Sustainability World, habiendo recibido en particular en este último una calificación en el apartado de gobierno corporativo muy superior a la de años anteriores.

- Como novedad en 2011, la Sociedad ha incluido un sistema de planificación de la formación de los Consejeros, incluyendo asuntos relacionados con el marco regulatorio del negocio y las prácticas de la Compañía en cuestiones relacionadas con la planificación estratégica, la gestión y control de riesgos y el control interno sobre los sistemas de información, especialmente de tipo financiero; así como las mejores prácticas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y Gobierno Corporativo.
- En cuanto a las relaciones de la Sociedad con sus accionistas, en 2011 se incluye por primera vez la posibilidad de votar por medios de comunicación electrónica como nueva vía de participación en la Junta General de Accionistas, y se crea el Foro del Accionista como plataforma específica dentro del apartado de la web “Accionistas e Inversores”, como medio para fomentar la comunicación entre los accionistas y su participación en la Junta General..
- Destaca también la eliminación, en la última reforma estatutaria, aprobada por la Junta de 25 de marzo de 2011, del límite que existía para poder asistir a las Juntas Generales -ser titular de, al menos, cien acciones-, pudiendo asistir actualmente a la Junta General todos los accionistas que sean titulares de una o más acciones con cinco días de antelación a aquél en que se celebre la Junta.

III.- PRESIDENTE DEL CONSEJO Y FUNCIONES EJECUTIVAS.

1. Planteamiento de la cuestión.

En el referido contexto de continua mejora en materia de gobierno corporativo, Enagás decidió valorar la oportunidad de asumir e incorporar a su sistema de gobierno aquellas otras recomendaciones o prácticas que sean motivo de preocupación o solicitadas expresamente por un número significativo de sus accionistas extranjeros, al estar generalizadas en sus respectivos países, aunque inicialmente puedan resultar ajenas o no tan frecuentes en la praxis societaria española o incluso europea.

En este sentido, cabe destacar cómo, tras distintas reuniones con los representantes de los principales inversores institucionales extranjeros, Enagás se comprometió a someter a consideración del Consejo de Administración la oportunidad de establecer la independencia entre el Presidente del Consejo de Administración y el primer ejecutivo de la Sociedad, antes de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2012.

A los efectos de cumplir con el compromiso adquirido, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa propuso al Consejo de Administración que una de las cuestiones que debía ser específicamente abordada por el grupo de Consejeros Independientes en su informe, fuera el análisis de la referida separación, tomando en consideración lo señalado en los principales códigos y principios de buen gobierno nacionales e internacionales, la situación existente en el resto de sociedades cotizadas y la singular posición en la que se encuentra Enagás ante la prevista filialización de sus actividades por las exigencias regulatorias.

2. La separación de cargos de Presidente del Consejo y Consejero Delegado en el contexto del debate a nivel nacional e internacional sobre el buen gobierno corporativo.

La separación de los cargos de Presidente y Consejero Delegado ha sido y sigue siendo una de las cuestiones debatidas en el seno del movimiento de reforma del gobierno corporativo en relación a los sistemas de administración monista (un único órgano de administración), como es el existente en Derecho español. En este sentido, como señala la doctrina española, la aproximación tradicional desde el movimiento del Corporate Governance iniciado en el mundo anglosajón ha sido la de suscitar el debate sobre las ventajas e inconvenientes de la acumulación de funciones en una misma persona, y en particular el supuesto del Presidente Consejero Delegado o primer ejecutivo de la compañía, por entender que dicha acumulación impide el adecuado desempeño de la función supervisora de la gestión que corresponde al Consejo de Administración y, en particular en ese contexto, el papel que al Presidente del Consejo corresponde en relación con el impulso de las funciones propias del Consejo¹.

Sin embargo, a pesar de ese tradicional rechazo, un análisis de los principales códigos y principios de buen gobierno que sirven de referencia en la actualidad a las sociedades cotizadas en los distintos países (ver Anexo I al presente Informe) permite concluir que los mismos mantienen enfoques diversos en función del ordenamiento jurídico de que se trate (en virtud sobre todo de las distintas tradiciones jurídicas y prácticas de organización del funcionamiento del órgano de administración), sin que se pueda afirmar que dichos códigos y principios se pronuncian (con la excepción del Reino Unido) de manera firme y determinante en contra de la acumulación de cargos, sino que optan con carácter general por que sea cada sociedad la que, atendiendo a sus concretas circunstancias, decida la opción que resulte más idónea, si bien recomendando que en el caso de que tenga lugar la acumulación, se introduzcan determinados elementos de “contrapeso y control”, como puede ser la designación del denominado “Independent Lead Director”.

Por otro lado, debe destacarse también cómo la doctrina española y comparada, a pesar de haber mantenido inicialmente un pronunciamiento contrario con carácter general a la acumulación de cargos, ha comenzado en los últimos años a cuestionarse la “bondad” de la solución de la separación de cargos de Presidente y primer ejecutivo para todo tipo compañías cotizadas, a la vista de distintos análisis empíricos que no encuentran relación directa o significativa entre la separación de cargos y la performance financiera de la compañía².

Se analiza, a continuación, el estado de esta cuestión en los principales países de nuestro entorno económico, incluida la Unión Europea, y en la práctica y normativa española.

¹ Ver SÁNCHEZ CALERO, F. en *Los administradores en las sociedades de capital*, Thomson-Civitas, 2007, página 809.

² Destacan a este respecto las conclusiones alcanzadas por Ram Baliga, B., Charles Moyer, R., y S. Rao, R., en “CEO Duality and Firm Performance: What’s the Fuss?” *Strategic Management Journal*, 17, 1996, págs. 41-53; Bennington, L., en “Review of the corporate and healthcare governance literature,” *Journal of Management and Organization*, 16(2), 2010, pág. 314; Dalton, D.R., Hitt, M.A., Trevis Certo, S., y Dalton, C.M., en “The fundamental agency problem and its mitigation: Independence, equity, and the market for corporate control,” *The Academy of Management Annals*, 1: 1-64, 2007, pág. 13.; Lorsch, J.W., y Zelleke, A., en “Should the CEO Be the Chairman?” *MIT Sloan Management Review*, 46(2) 2005, págs. 70-74.

2.1 Estados Unidos

La estructura de la administración societaria de las sociedades anónimas cotizadas estadounidenses se configura, al igual que en España, sobre la base de un sistema monista, en el que el Consejo de Administración desempeña una función esencialmente supervisora de la gestión asignada al equipo directivo.

Por lo que se refiere a la conjunción de papeles del *Chairman of the Board* (Presidente del Consejo) y el *Chief Executive Officer* o *CEO* (primer ejecutivo) de la sociedad, la práctica de las sociedades estadounidenses a este respecto ha sido tradicionalmente favorable a la coincidencia de cargos en una misma persona, si bien esta opción comenzó a cuestionarse a partir de los años noventa del pasado siglo en el marco del movimiento de reforma del gobierno corporativo, y con particular intensidad desde los escándalos financieros surgidos a la luz pública en los años 2001 y 2002 (Enron, Worldcom,...), situación que se acentúa con la crisis financiera iniciada en 2008.

Aunque desde el punto de vista de los informes y códigos sobre buen gobierno corporativo elaborados en aquel país es difícil hablar de un posicionamiento común con respecto a las distintas cuestiones abordadas, dado el alto número de textos publicados y el diverso origen de los mismos, cabe destacar el reciente Informe de la *Comission on Corporate Governance* de la Bolsa de Nueva York, de 23 de septiembre de 2010, en el que se hace un repaso de la normativa integrante del sistema estadounidense en materia de gobierno corporativo y de los principales acontecimientos de las últimas décadas con el fin de abordar una actualización y revisión de los principios informadores de dicho sistema. En relación con la estructura y el papel del consejo de administración, el referido Informe señala la imposibilidad de aplicar una misma regla para todas las sociedades (el denominado principio de *one size fits all*), dado que dichas cuestiones -entre las que se incluye la distribución de papeles y competencias entre el Presidente y el CEO, la identificación de sus cargos en una misma persona, o su separación- han de ser concretadas sobre la base de un análisis empírico y casuístico, en atención a circunstancias de hecho concurrentes, como los objetivos y estrategia empresarial o su cultura y tradición, no siendo, en todo caso, cuestiones susceptibles de ser impuestas por normas imperativas. A este respecto, se añade además que para la adopción de la decisión relativa a la estructura y papel del consejo de administración y de sus miembros de que se trate, se debe contar con la opinión y criterio tanto de los accionistas (en especial de los accionistas a largo plazo o *long term shareholders*) y del equipo gestor o *Management*.

Este posicionamiento se asienta, por tanto, en la imposibilidad de establecer una bondad *per se* de ninguna de las dos opciones (conjunción o separación de cargos y cometidos de Presidente y CEO), reconociéndolas como alternativas posibles, cuya elección desde la perspectiva de la eficiencia en el gobierno de la sociedad y de la satisfacción de los principios de buen gobierno corporativo, dependerá de las concretas circunstancias y características de la sociedad cotizada de que se trate.

El sistema estadounidense se completa con una obligación de (*full*) *disclosure* o comunicación de información a la Comisión del Mercado de Valores estadounidense (la *Securities and Exchange Commission* o SEC), que se extiende a la estructura del Consejo de Administración, en virtud de la cual las sociedades cotizadas deberán explicar los motivos o razones que han llevado a optar por una u otra de las posibilidades (separación o acumulación de cargos) a la vista de sus específicas características o circunstancias.

2.2. Reino Unido

En el Reino Unido, en el que las sociedades cotizadas cuentan igualmente como única opción con el sistema monista de administración, los códigos e informes británicos sobre buen gobierno (que fueron a comienzos de los años noventa los pioneros en Europa e influenciaron los del resto de países europeos) han puesto especial énfasis, en gran medida por la influencia de los inversores institucionales, en la necesaria separación de papeles entre el *Chairman of the Board* (Presidente del Consejo) y el *Chief Executive Officer* o *CEO* (primer ejecutivo) de la sociedad.

Así, siguiendo la línea fijada por los primeros informes Cadbury (1992), Greenbury (1995), Hampel (1998) y el *Combined Code on Corporate Governance* (2000), el texto que en la actualidad sirve de referente a las sociedades cotizadas, el *Corporate Governance Code* de junio de 2010, destaca en su epígrafe A.2, como principio informador del órgano de administración social, la clara y estricta división de responsabilidades entre la presidencia del consejo de administración y las funciones ejecutivas relativas a la gestión diaria del negocio de la sociedad, de modo que se establece que ningún miembro del órgano de administración podrá tener atribuidos poderes ilimitados de decisión.

Sobre la base de dicho principio informador, el Código Británico establece expresamente como una de sus recomendaciones, respecto de las que las sociedades británicas deben aplicar el principio de *comply or explain* (cumplir o explicar), que los papeles de Presidente del Consejo y de primer ejecutivo (CEO) no pueden ser desempeñados por una misma persona, señalándose además que la división de responsabilidades entre el Presidente y el primer ejecutivo debe estar claramente establecida, recogida por escrito y aprobada por el propio Consejo.

2.3. Francia

La normativa francesa sobre sociedades anónimas (recogida en el Código de Comercio) permite la opción entre dos sistemas de administración: el monista (consejo de administración) y el dualista (consejo de vigilancia y directorio). A su vez, dentro del sistema monista, la normativa configura legalmente dos posibilidades entre las que las sociedades pueden optar: de un lado, el denominado sistema monista tradicional, en el que presidente del Consejo de Administración cuenta, además de con las facultades propias de la presidencia del órgano de administración de la sociedad, con las facultades ejecutivas, de gestión y representación, propias del Director General, dando lugar a la figura del Presidente-Director General o P-DG; y de otro lado, el denominado sistema monista renovado, introducido en el año 2001, en virtud del cual las sociedades pueden optar por separar los cargos de Presidente y Director General hasta entonces necesariamente unidos.

En este contexto de pluralidad de opciones legislativas sobre la estructura de administración, los dos principales códigos o principios de buen gobierno que pueden ser tomados como referencia por las sociedades francesas para la aplicación del principio de “cumplir o explicar”, han adoptado distintas posturas respecto de la opción recomendada y, en relación con ello, sobre la separación de cargos de Presidente y primer ejecutivo.

De un lado, el *Code de Gouvernement D`entreprise des Sociétés Cotées* aprobado en el año 2003 por la *Association Française des Entreprises Privés (AFEP)* y por *Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)*, revisado en abril del año 2010, no se decanta por ninguna de las opciones expuestas e impone como único requisito la transparencia en cuanto a la

justificación por uno u otro modelo a través de la información remitida a los accionistas y al mercado. Por su parte, las *Recommandations sur le gouvernement d'entreprise* aprobadas en el año 2004 por la *Association Française de la Gestion Financière (AFG)* y revisadas, recientemente en abril del año 2011, entienden más conforme con los principios del buen gobierno corporativo la separación de funciones ejecutivas y de impulso y dirección del órgano administrativo de supervisión, por lo que se recomienda el empleo de la estructura dualista o la monista con la separación de cargos. En aquéllos casos en lo que, pese a la recomendación, se acuda a un sistema monista con la figura del Presidente-Director general, se recomienda que se justifique y se explique a los accionistas las concretas circunstancias que aconsejan la opción por dicho sistema y que, en el seno del Consejo de Administración, se designe a un consejero Independiente (*independent lead director*) que supervise la actuación del Presidente-Director general y que tenga reconocida la facultad, entre otras, de convocar al Consejo de Administración.

2.4. Unión Europea

El debate sobre la separación de funciones entre Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutiva ha trascendido el ámbito de los ordenamientos nacionales y ha sido abordado por la Comisión Europea en el reciente "Libro Verde sobre gobierno corporativo" publicado en abril de 2011 como una de las cuestiones de especial sustantividad desde la perspectiva del gobierno de las sociedades cotizadas.

A este respecto, la Pregunta nº 3 que se formula en el mencionado Libro Verde es si:

¿Debe la UE tratar de garantizar que las funciones y los deberes del presidente del consejo de administración y del consejero delegado estén claramente separados?

Las respuestas ofrecidas durante el periodo de consulta pública, que han sido objeto de publicación por la Comisión Europea, ponen de manifiesto que las posiciones que defienden y se oponen a esta iniciativa están en términos porcentuales muy equilibradas³.

Como principales argumentos a favor, se señala que con una medida de este tipo se evita la concentración de poder en una misma persona, se refuerza la independencia de la figura del Presidente, se mitiga el riesgo de conflictos de interés, y se adquiere mayor experiencia. Por el contrario, quienes se oponen a una iniciativa de este tipo señalan que las compañías deben contar con la flexibilidad de implementar o no dicho estándar en función de sus circunstancias, que la definición clara de los papeles y funciones de ambos cargos es suficiente, que la separación de dichas funciones en ciertas circunstancias podría inducir a confusión al mercado, que no existe evidencia empírica de que la acumulación de ambos cargos sea un foco de problemas y/o conflictos, y que es la compañía, y en especial su Consejo de Administración, la que debe definir el sistema de gobierno que mejor le convenga en función de sus circunstancias.

³ Ver el Documento Resumen publicado con fecha 15 de noviembre por la Comisión Europea titulado *Feedback statement summary of responses to the Commission Green Paper on the EU Corporate Governance Framework*.

2.5. España

a) Informes y Códigos de Buen Gobierno Corporativo.

En el ordenamiento español, la Ley de Sociedades de Capital atribuye al Consejo de Administración la facultad de autoorganización, de modo que pueda acomodar su estructura de funcionamiento a las necesidades y singularidades de la Sociedad de que se trate (cargos, comisiones, delegaciones...). En el marco de esta facultad, la figura del Presidente del Consejo de Administración se ha venido vinculando comúnmente a la función de impulso y dirección del funcionamiento del Consejo de Administración, en orden a una mayor eficacia en el ejercicio de las competencias y funciones que tiene legal y estatutariamente encomendadas.

La vigente Ley de Sociedades de Capital no atribuye por tanto al Presidente del Consejo de Administración, ni la representación de la sociedad -que corresponde al Consejo de Administración en su conjunto-, ni funciones ejecutivas en sentido estricto, que corresponderán, también al Consejo en su conjunto, sin perjuicio de las delegaciones que éste pueda efectuar en alguno (Consejero Delegado) o algunos de sus miembros (Comisión Ejecutiva). En este sentido, la ausencia de atribución legal de funciones ejecutivas al Presidente del Consejo de Administración, no impide que estatutariamente o, a través de los mecanismos de delegación de competencias del Consejo, al Presidente se le atribuyan funciones puramente ejecutivas, llegando incluso a convertirle en el primer ejecutivo de la sociedad⁴.

En este contexto legal, ninguno de los Códigos e informes sobre buen gobierno publicados en España contienen una recomendación expresa para las sociedades cotizadas de proceder a la separación de cargos entre el Presidente del Consejo y el primer ejecutivo de la sociedad.

El denominado Informe Olivencia (1998)⁵ defiende una posición neutra o de equidistancia, sustentada en la imposibilidad de acreditar empíricamente la superioridad de uno u otro modelo de articulación de las relaciones entre el Presidente y primer ejecutivo. De este modo, tras afirmarse en el epígrafe 3.2 que cualquiera de los dos modelos presenta ventajas e inconvenientes, la recomendación número 5 se limita a señalar que *“en el caso de que el Consejo opte por la fórmula de acumulación en el Presidente del cargo de primer ejecutivo de la sociedad, se adopten las cautelas necesarias para reducir los riesgos de la concentración de poder en una persona.”*

El Informe Aldama (2003)⁶, si bien manifiesta dudas sobre la conveniencia de dicha acumulación, parece adoptar una posición más cercana a la misma al destacar el déficit de

⁴ Como ha señalado nuestra doctrina, la atribución de funciones ejecutivas al Presidente del Consejo tiene goza de una importante raigambre en nuestro Derecho, pudiendo hablarse de sistema de tintes ciertamente presidencialistas. SÁNCHEZ CALERO, F., *Los administradores...*, op. cit., págs. 807 y 808; y MATEU DE ROS, R., *El Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo* op. cit., págs. 258 y ss.

⁵ Informe y Código emitidos en febrero de 1998 por la *Comisión especial para el estudio de un Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades*.

⁶ Informe de enero de 2003 elaborado por la Comisión especial de carácter técnico constituida por Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de julio de 2002 al objeto de determinar las pautas y criterios que pudieran favorecer la transparencia del mercado de valores y de analizar el estado de situación y el grado de asunción del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de febrero de 1998.

liderazgo y los costes de eficiencia y coordinación que la opción dualista puede generar. En todo caso, dichos planteamientos no permiten optar por uno u otro criterio con carácter abstracto o general, sino que se reconoce la necesidad de llevar a cabo un análisis de las circunstancias concretas concurrentes en cada sociedad.

Finalmente, el Código Unificado de Buen Gobierno (2006)⁷ señala que a la hora de “determinar si es oportuno separar o acumular los cargos de Presidente del Consejo y de primer ejecutivo de la sociedad...el Código es consciente de que cualquiera de las soluciones ofrece ventajas e inconvenientes”. Por ello, el Código Unificado, en su Recomendación 17, en vez de pronunciarse a favor de dicha separación de cargos, se limita a recomendar que, cuando una misma persona ocupe ambos cargos, se establezca como contrapeso la figura del Consejero Independiente Coordinador, a la que se atribuya determinadas facultades.

Recomendación 17 CUBG. Que, cuando el Presidente del Consejo sea también el primer ejecutivo de la sociedad, se faculte a uno de los consejeros Independientes para solicitar la convocatoria del Consejo o la inclusión de nuevos puntos en el orden del día; para coordinar y hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros externos; y para dirigir la evaluación por el Consejo de su Presidente.

Se puede concluir por tanto que los informes españoles mantienen una neutralidad y equidistancia respecto a la cuestión planteada, admitiendo tanto la separación de cargos como la concurrencia de los mismos en atención a las concretas circunstancias de la sociedad de que se trate, si bien recomendando que en el caso de que tenga lugar la acumulación, se introduzca un elemento de contrapeso y control mediante la designación del denominado “Independent Lead Director”.

b) Situación de las sociedades cotizadas españolas.

Los datos hechos públicos a finales del año 2011 por la CNMV en su *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales*, correspondiente al ejercicio 2010, ponen de manifiesto que la gran mayoría de las sociedades cotizadas españolas cuentan con un Presidente del Consejo de Administración que asume al mismo tiempo, el papel, de primer ejecutivo de la compañía.

Así, un total del 73% (el 82% en el caso del IBEX-35) de las sociedades cotizadas gozan de un Presidente del Consejo y primer ejecutivo en el año 2010. Los datos ofrecidos ponen de manifiesto además que esa opción a favor de la acumulación ha aumentado ligeramente en dicho ejercicio 2010 respecto al ejercicio 2009, en el que el porcentaje era del 71%⁸.

Por otro lado, dentro de las compañías en las que los cargos de Presidente del Consejo y primer ejecutivo coinciden, el 94% ha adoptado medidas de contrapeso o control del Presidente. En particular, el 41% de las sociedades cotizadas objeto de estudio (el 67% en el

⁷ Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, de 19 de mayo de 2006 que incorpora como Anexo I el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁸ Con arreglo al Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración para España, en su última edición hasta la fecha, publicada a finales del año 2011, en el año 2004 la cifra se situaba en el 67%, lo que pone de manifiesto el crecimiento que de manera lenta pero progresiva se ha dado en la práctica de la figura del Presidente ejecutivo en nuestro Derecho.

caso del IBEX 35) ha designado un *Lead director* o Vicepresidente, de conformidad con la Recomendación 17 del CUBG.

2.6. Posición de las entidades asesoras especializadas en materia de gobierno corporativo (Proxy Advisors).

Del análisis de otros documentos elaborados por entidades especializadas en materia de gobierno corporativo, se desprende que tampoco desde una perspectiva más cercana a lo que constituye la praxis de análisis y evaluación de las sociedades cotizadas existe una posición uniforme sobre la conveniencia de separar los cargos de Presidente del Consejo y primer ejecutivo

En este sentido, cabe destacar, de un lado, que la posición de las entidades que actúan como Proxy Advisors no es tajante, dado que si bien con carácter general promueven y recomiendan la separación de los cargos de Presidente y primer ejecutivo, en la práctica no recomiendan votar en contra del candidato a Presidente Ejecutivo⁹.

Sirva como ejemplo la política de la entidad ISS PROXY ADVISORS USA, cuya recomendación es con carácter la de votar en contra de la propuesta de nombramiento o reelección de un presidente ejecutivo. Sin embargo, en caso de que la estructura de gobierno de la sociedad equilibre la concentración de poderes en el presidente, esta entidad puede valorar cambiar su recomendación de voto, en función de los siguientes aspectos:

- Funciones del Independent Lead Director.
- Estructura de gobierno: si el consejo tiene la proporción adecuada de consejeros Independientes, cuenta con las comisiones internas claves (auditoría, nombramientos y retribuciones) y con la composición adecuada, y se han elaborado guías de gobierno establecidas.
- Resultados de la sociedad durante los últimos cinco años y existencia de un cambio de presidente que eventualmente haya podido influir en esos resultados.
- Eventuales problemas dentro de la estructura de gestión de la Sociedad.

De otro lado, un informe reciente¹⁰ destaca distintos aspectos positivos que puede tener la acumulación de cargos, como sería el permitir una mejor comunicación entre el Consejo y el equipo directivo, aumentando con ello las posibilidades de que el plan estratégico de la Sociedad sea un éxito; el hecho de que, gracias a su conocimiento del día a día de la sociedad, el Presidente Ejecutivo está mejor preparado para organizar el contenido de las reuniones del Consejo de Administración, de modo que el proceso de la toma de decisiones es más ágil; o que la combinación de los cargos de Presidente y Consejero Delegado en una sola persona promueve el liderazgo y una cultura corporativa cohesiva.

⁹ Georgeson. Boletín. Volumen 3. Enero 2012.

¹⁰ The 2011 U.S. Director Compensation and Board Practices Report, by The Conference Board in collaboration with Nasdaq OMX and NYSE Euronext.

3. Oportunidad de separar la Presidencia del Consejo y las funciones ejecutivas en Enagás.

3.1. Evolución de Enagás y situación actual.

3.1.1. Evolución de Enagás.

Enagás es una empresa constituida en 1972 con el objetivo de crear una red de gasoductos en toda la península ibérica ante el importante crecimiento del consumo de energía y las previsiones existentes en España en esa fecha.

Enagás está sometida a la supervisión de la Comisión Nacional de la Energía (CNE), que tiene como principal objetivo velar por la competencia efectiva en los sistemas energéticos y por la objetividad y transparencia de su funcionamiento. La CNE tiene encomendadas, entre otras, funciones de supervisión de dichos sistemas, lo que implica el análisis del funcionamiento del mercado, la identificación de los aspectos y hechos que presentan deficiencias y las propuestas regulatorias dirigidas a la consecución de los objetivos estratégicos de política energética y libre competencia.

En virtud del Real Decreto-Ley 6/2000, de 23 de junio, Enagás fue designado Gestor Técnico del Sistema Gasista. Entre sus principales funciones figuran las de garantizar la continuidad y seguridad del suministro de gas natural y la correcta coordinación entre los puntos de acceso, los almacenamientos, el transporte y la distribución.

Además, de conformidad con lo dispuesto en La Ley 12/2007, de 2 de julio de 2007, que modifica la Ley 34/1998, del Sector Hidrocarburos, y con el fin de reforzar su independencia como Gestor Técnico del Sistema, Enagás separó las actividades que realiza como Gestor de las que desempeña como transportista y gestor de su red. Para ello, Enagás ha creado una unidad orgánica específica encargada de la Gestión Técnica del Sistema Gasista. Asimismo, el Real Decreto-Ley 6/2009, de 30 de abril, designó a Enagás Transportista Único de la red troncal de transporte primario de gas natural.

Recientemente, tras una nueva modificación de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos (LSH), llevada a cabo en el año 2011, se han establecido distintas medidas legales que afectan expresamente a Enagás:

- De un lado, se establece que Enagás deberá constituir, en el plazo de un año, dos sociedades filiales en las que ostente la totalidad del capital social y a las que correspondan las funciones de gestor técnico del sistema y transportista respectivamente, que se realizará con la aportación de todos los activos materiales y personales que se encuentren actualmente dedicados al ejercicio de cada una de las citadas actividades.
- Por otro lado, se limita la participación de personas físicas o jurídicas, directa o indirectamente, en el accionariado de Enagás, en una proporción superior al 5 % del capital social, así como el ejercicio de derechos políticos por encima del 3 %.
- Finalmente, se establece que Enagás no podrá transmitir a terceros las acciones de las filiales que realicen actividades reguladas.

3.1.2. El proceso de segregación.

A los efectos de cumplir con el citado mandato legal, el Consejo de Administración de Enagás ha formulado un proyecto de segregación que será presentado a la próxima Junta General de Accionistas.

La operación de segregación proyectada implicará la segregación de dos partes del patrimonio de la Sociedad, cada una de las cuales conformadora de una unidad económica autónoma e independiente, consistentes en la actividad de transportista por un lado, y la gestión técnica del sistema gasista por otro, y la transmisión en bloque de las mismas, respectivamente, a favor de dos sociedades de nueva creación que se constituirán con la denominación social de Enagás Transporte, S.A. y Enagás GTS, S.A.

Como consecuencia de dicha operación, Enagás pasará a desarrollar su objeto social íntegramente a través de las referidas filiales, configurándose esencialmente a partir de ese momento como una sociedad holding o cabecera de grupo, encargada con carácter general de establecer las políticas y líneas de actuación del grupo en su conjunto, supervisando para ello la actuación de las distintas entidades que lo integran. Se puede decir, por tanto, que la referida operación de segregación no sólo conllevará en el seno del Grupo Enagás una separación de actividades reguladas y liberalizadas conforme a las exigencias legales, sino también una separación funcional entre, de un lado, la gestión y ejecución directa de dichas actividades por las sociedades filiales, y de otro lado, la supervisión de dicha gestión y ejecución por Enagás en cuanto sociedad matriz del Grupo.

Una vez ejecutada la segregación de los activos, deberá procederse a definir e implantar la estructura y funcionamiento del nuevo grupo empresarial, lo que implicará la necesidad de adaptar el modelo de gestión actual a dicha nueva estructura.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que el Consejo de Administración de Enagás pasará a desempeñar unas funciones de supervisión que estarán más vinculadas al conjunto del Grupo que a la propia entidad, al no desempeñar ésta ya apenas de forma directa las actividades propias de su objeto social.

Asimismo, el papel que hasta el momento de la segregación desempeña el Presidente Ejecutivo se verá afectado como consecuencia de la nueva configuración del Grupo. Al pasar a llevarse la gestión ordinaria de las distintas actividades en el seno de la correspondiente filial a la que cada una de las actividades haya sido transmitida, al Presidente ejecutivo le corresponderán esencialmente facultades de coordinación, impulso y supervisión de la dirección de la Sociedad y su Grupo, a partir de la estrategia y directrices generales de gestión y de política de Grupo establecidas por el Consejo de Administración de Enagás.

Las implicaciones que, por tanto, tiene el proceso de segregación en la estructura de gobierno de Enagás y su Grupo hacen conveniente, por razones de prudencia empresarial, esperar un período de tiempo suficiente para analizar el funcionamiento de dicha estructura, y confirmar que dicho funcionamiento se produce de forma correcta, sin acometer cambios adicionales en el modelo de gestión, como sería la separación de las funciones de Presidente del Consejo y de Consejero Delegado, que puedan no adecuarse a la nueva realidad organizativa del Grupo.

3.1.3. Carácter de TSO. Especialidades jurídicas.

Dadas las funciones que el Grupo Enagás lleva a cabo como Transportista Único de la red troncal de transporte primario de gas natural, le resulta de aplicación la normativa comunitaria relativa al denominado TSO (*Transmission System Operator* o “gestor de red de transporte”), así como las normas nacionales que, en transposición de aquellas, se promulguen.

La Directiva 2009/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, sobre normas comunes para el mercado interior de gas natural define al TSO, estableciendo las condiciones y requisitos de separación efectiva de actividades entre las redes de transporte y las actividades de comercialización y producción que los gestores de red de transporte deberán cumplir. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en la referida Directiva, los gestores de red de transporte deberán obtener una certificación de cumplimiento de los requisitos de separación de actividades conforme al procedimiento establecido.

En principio, es previsible que durante la presente legislatura recientemente iniciada se produzca la transposición de la mencionada Directiva, y que resulten por tanto plenamente aplicables a Enagás las nuevas disposiciones relativas al gestor de red de transporte.

En este sentido, antes de acometer cambios en el modelo de gestión de Enagás, resulta aconsejable analizar el efecto que la eventual norma nacional de transposición de la Directiva 2009/73/CE podría tener en la estructura de gobierno corporativo de Enagás, y en particular como consecuencia del proceso de certificación que deberán seguir los gestores de red de transporte.

Igualmente, no puede descartarse que nuevas iniciativas legislativas comunitarias puedan introducir requisitos adicionales de separación efectiva de actividades exigibles a los gestores de red de transporte que asimismo pudiesen tener un efecto sobre la estructura de gobierno corporativo de Enagás y de su Grupo.

3.1.4. Buena marcha de la Compañía.

Finalmente, la valoración de la oportunidad de la separación de las funciones de Presidente y de Consejero Delegado debe tener en cuenta también la evolución positiva de la Sociedad bajo el vigente modelo de gestión. En este sentido, cabe destacar que Enagás viene cumpliendo consecutivamente desde hace cinco años los objetivos marcados para el ejercicio, a pesar del duro entorno económico.

En el ejercicio 2011, Enagás ha obtenido un Beneficio Neto en 2011 de 364,6 millones de euros, un 9,3% superior a los 333,5 millones de euros de 2010. El Cash-Flow Operativo (EBITDA) a 31 de diciembre de 2011 ascendió a 885,5 millones de euros, un 13,4% más que los 780,8 millones de euros del año anterior.

Este incremento de los resultados se ha debido, principalmente, al importante esfuerzo realizado en la eficiencia, además de a ingresos no recurrentes derivados de la adquisición de activos de terceros. Asimismo, cabe destacar que, en términos homogéneos, los gastos operativos solo aumentaron un 2,7% con respecto a 2010, lo que demuestra el riguroso control de costes que la compañía está realizando.

3.2. La estructura de Gobierno de Enagás. El desempeño por el Consejo de Administración de una función de supervisión de la gestión.

Como se ha señalado en el apartado II anterior, Enagás mantiene una política de mejora continua en materia de gobierno corporativo, adaptando su estructura de gobierno a las principales recomendaciones y principios de ámbito nacional e internacional.

En el mencionado contexto, el Consejo de Administración de Enagás, de acuerdo con el Código Unificado de Buen Gobierno y su propio Reglamento del Consejo de Administración, desempeña fundamentalmente una función de orientación e impulso de la política de la Compañía y de supervisión de la gestión atribuida al equipo directivo o de gestión liderado por el Presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado que tiene atribuidas las más amplias funciones ejecutivas, siendo el primer ejecutivo de la Sociedad.

A estos efectos, el Consejo de Administración cuenta con una composición y estructura adecuadas para las referidas funciones de supervisión que tiene asignadas. De un lado, los consejeros externos constituyen la práctica totalidad del Consejo, siendo el Presidente el único Consejero ejecutivo. El número de Consejeros Independientes representa más de la mitad del Consejo, superando así ampliamente el tercio de consejeros que recomienda el Código Unificado de Buen Gobierno.

De otro lado, el Consejo de Administración ha creado en su seno dos comisiones internas de control (Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa), a los efectos de obtener una mayor eficiencia en la función básica de supervisión del Consejo. Además, las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa están presididas por un Consejero Independiente e integradas en su totalidad por Consejeros externos, siendo la mayoría de ellos Consejeros Independientes, lo que implica igualmente un grado de independencia mayor aún del recomendado por el Código Unificado de Buen Gobierno.

Asimismo, y de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo tiene atribuidas, sin posibilidad de delegación, un amplio número de facultades, entre las que se encuentran algunas relativas a la gestión de la Sociedad, como la realización de cualquier operación de inversión en otra sociedad por importe superior a tres millones de euros. Esta reserva reglamentaria de facultades al Consejo implica una limitación importante respecto de las funciones y facultades atribuidas al Presidente del Consejo, realzando con ello aún más la labor de supervisión de la gestión que tiene encomendada el pleno del Consejo.

3.3. Conveniencia de posponer temporalmente la decisión sobre la separación de la Presidencia del Consejo y las funciones ejecutivas.

Sobre la base de todo lo señalado en los apartados precedentes del presente Informe, el grupo de Consejeros Independientes entiende que (i) el debate sobre la separación de la Presidencia del Consejo de las funciones ejecutivas no presenta en este momento una posición unitaria y definitiva sobre la conveniencia de dicha separación; (ii) la praxis de la mayoría de grandes sociedades españolas sigue optando por atribuir funciones ejecutivas al Presidente; (iii) la estructura de gobierno de la Sociedad y las buenas prácticas de gobierno corporativo de Enagás equilibran la posible concentración de facultades en el Presidente; y

(iv) dicho debate deberá situarse en el marco más general de la progresiva implementación de la nueva estructura del grupo Enagás, una vez obtenida la certificación como TSO, y puedan valorarse por tanto las necesidades organizativas reales del grupo Enagás a los efectos de adoptar aquellas decisiones en materia de gobierno corporativo que resulten más convenientes para el interés social.

Sin perjuicio de ello, una vez que estas cuestiones hayan quedado debidamente resueltas, podrá volverse a plantear el señalado debate.

IV- NUEVAS MEDIDAS DE BUEN GOBIERNO

1. Propuestas de modificación de los textos corporativos de Enagás.

Los Consejeros Independientes han tenido conocimiento de la propuesta de modificación de los principales textos corporativos de la Sociedad (Estatutos Sociales, Reglamento de la Junta General, Reglamento del Consejo de Administración y Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento) con la que además de llevarse a cabo una adaptación a las recientes reformas normativas, se pretende incorporar algunas de las recomendaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno que, aunque se venían cumpliendo ya por la Sociedad, no habían tenido reflejo en dichos textos, así como también introducir distintas mejoras técnicas a los efectos de alinear el sistema de gobierno corporativo y el funcionamiento interno de la Sociedad a las mejores prácticas de buen gobierno.

Entre las mencionadas modificaciones que implican una mejora de la estructura de gobierno corporativo de Enagás cabe destacar las siguientes:

- Fijación en cinco del número máximo de sociedades cotizadas en que puede participar un Consejero de Enagás.
- Desarrollo de las competencias de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa para adaptar su contenido a las recomendaciones del CUBG.
- Previsión del carácter de Consejero Independiente de los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.
- Mejora del régimen de funcionamiento del Consejo de Administración (elaboración de un calendario anual de sesiones ordinarias del Consejo, posibilidad de los Consejeros de oponerse a las propuestas de acuerdo, posibilidad de convocatoria del Consejo por un tercio de los consejeros cuando previa petición al Presidente, éste sin causa justificada no haya convocado en el plazo de un mes,...).
- Previsión expresa de la figura del Consejero Independiente Coordinador y de las competencias que ya tiene atribuidas, añadiéndose además entre las mismas la del desempeño de las funciones propias del Vicepresidente.

2. Aspectos a mejorar.

Sin perjuicio de las mencionadas propuestas de reforma de los textos corporativos, pueden señalarse algunos otros aspectos de mejora en materia de gobierno corporativo, para su implantación efectiva por la Sociedad o su incorporación a dichos textos corporativos:

- Establecimiento de programas de orientación que proporcionen a los nuevos Consejeros un conocimiento rápido y suficiente de la Sociedad, así como de sus reglas de gobierno corporativo. También se podrán establecer programas de actualización, cuando las circunstancias así lo aconsejen.
- Ampliación de las facultades de información de los Consejeros, mediante la creación de una aplicación informática específica (página web del Consejero) para facilitar el desempeño de sus funciones así como el seguimiento de los programas de formación.
- Elaboración por la Secretaría General de un texto refundido de las normas de Gobierno Corporativo de Enagás, que facilite a los Consejeros el mejor conocimiento y seguimiento de dichas normas, permitiéndoles además el seguimiento de las lógicas revisiones que se pueden ir produciendo en las normas de Gobierno Corporativo.

EL PRESENTE INFORME FUE FORMULADO EL 20 DE FEBRERO DE 2012 POR LOS CONSEJEROS INDEPENDIENTES DE ENAGÁS, S.A. BAJO LA DIRECCIÓN DEL CONSEJERO INDEPENDIENTE COORDINADOR.

EN SU REUNIÓN DE ESA MISMA FECHA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN PLENO ASUMIÓ EL CONTENIDO Y CONCLUSIONES DEL INFORME Y ACORDÓ SU PUESTA A DISPOSICIÓN DE LOS ACCIONISTAS CON CARÁCTER INFORMATIVO AL TIEMPO DE LA CONVOCATORIA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

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

ANEXO I

TRATAMIENTO DE LA SEPARACIÓN DE LAS FUNCIONES DE PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE PRIMER EJECUTIVO EN LOS PRINCIPALES INFORMES Y CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO

PAÍS	INFORME	SEPARACIÓN/ UNIFICACIÓN	OBSERVACIONES
ALEMANIA	Código de Gobierno Corporativo Alemán 2006, 2007 y 2008	No se detalla	Se debe a su estructura dualista.
BÉLGICA	Código Lippens 2004 y Código 2009	Separación de cargos	
EE.UU.	<i>Comission on Corporate Governance</i> de la Bolsa de Nueva York 2010	Libertad de opción para cada empresa	
ESPAÑA	Olivencia 1998	Libertad de opción para cada empresa	Si se elige la unificación de cargos, necesario establecer medidas de cautela
	Aldama 2003	Libertad de opción para cada empresa	Si se elige la unificación de cargos, necesario establecer medidas de cautela
	CUBG 2006	Libertad de opción para cada empresa	Si se elige la unificación de cargos, necesario establecer medidas de cautela: establecer un consejero Independiente.
FRANCIA	<i>Code de Gouvernement D'entreprise des Sociétés Cotées</i> 2003	Libertad de opción para cada empresa	Necesario informar sobre la opción elegida
	<i>Recommandations sur le gouvernement d'entreprise</i> 2011	Separación de cargos	El principio general de separación de funciones, puede manifestarse a través de: i) la separación de los cargos de Presidente y CEO, o ii) a través de un Consejo dual.
HOLANDA	Código Tabaksblat 2003 y Código 2008	No se detalla	Se debe a su estructura dualista.
ITALIA	Código de la Bolsa 2011	Libertad de opción para cada empresa	Si se elige la unificación de cargos, es necesario explicarlo en el IAGC y establecer medidas de cautela: conferir a un consejero Independiente más funciones

PORTUGAL	Código CMVM 2010	Libertad de opción para cada empresa	Si se elige la unificación de cargos, necesario establecer medidas de cautela
REINO UNIDO	<i>Combined Code on Corporate Governance 2010</i>	Separación de cargos	
EASD	Principios y Recomendaciones de Gobierno Corporativo 2000	Separación de cargos	Si se elige unificación de cargos, necesario justificar e informar sobre esta decisión
EUROSHARE HOLDERS	Guía de Gobierno Corporativo 2000	No se detalla	
IOSCO	Declaración de Principios 2002	No se detalla	
OCDE	Principios de Gobierno Corporativo 2004	Libertad de opción para cada empresa	
	Principios de Gobierno Corporativo de Sociedades Estatales (2005)	Separación de cargos	