



VERSIÓN MARCANDO CAMBIOS FRENTE A LA POLÍTICA VIGENTE. SE ADJUNTA COMO ANEXO TEXTO REFUNDIDO LIMPIO

**TEXTO REFUNDIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021 QUE SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS COMO PUNTO ~~7º~~ 10º DEL ORDEN DEL DÍA A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES.**

El Consejo de Administración (en adelante, el "**Consejo**") de Enagás, S.A. (en adelante, "**Enagás**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**"), en su reunión de 22 de febrero de 2019, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General (en adelante, la "**Junta**"), a los efectos previstos en el artículo 529 novodecies 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**") que se describe en el presente documento.

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

Posteriormente, el Consejo, en su reunión de fecha 25 de mayo de 2020 acordó someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas prevista para su celebración el 30 de junio de 2020, como punto 10º del Orden del Día, una propuesta de modificación de la Política. Dicha modificación de la Política fue propuesta al Consejo por la CNR en su sesión de fecha 22 de mayo de 2020.

La modificación de la Política propuesta por la CNR al Consejo y que el Consejo presenta a la Junta para su aprobación como punto 10º del Orden del Día se reduce, exclusivamente, a tomar en consideración los acuerdos sometidos previamente a la aprobación de la Junta relativos a la ampliación del número de consejeros y al nuevo número de miembros de la CNR y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

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

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

A los efectos previstos en el artículo 529 septdecies de la LSC, la Política que se somete a la aprobación por la Junta, incluye el importe máximo de la remuneración anual a

satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales en cada uno de los tres ejercicios a los que la Política se refiere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ***"Artículo 529 octodecimos. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(...)*

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

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

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

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

***“Artículo 511 bis. Competencias adicionales.***

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

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

## **B) ESTATUTOS SOCIALES**

### **"ARTÍCULO 18º. – JUNTA GENERAL.**

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

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

... l) *La política de remuneraciones de los consejeros*".

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

*El cargo de Consejero será retribuido.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **“Recomendación 56**

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

#### **“Recomendación 57**

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

*Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición”.*

#### **“Recomendación 58**

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

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

- a) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.*
- b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.*
- c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios”.*

#### **“Recomendación 59**

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

#### **“Recomendación 60**

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

#### **“Recomendación 61**

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

#### **“Recomendación 62**

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

#### **“Recomendación 63**

Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad”.

#### **“Recomendación 64**

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

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

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

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

## **II. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ENAGÁS PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021.**

El objeto esencial del presente documento es presentar a la Junta para su aprobación



a los efectos del artículo 529 novodécimas de la LSC la propuesta de “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021”, [con las modificaciones presentadas por el Consejo de Administración a aprobación de la Junta General Ordinaria de 2020](#).

La Política para el periodo 2019-2021 pretende tener un **carácter continuista** y mantiene por tanto las premisas fundamentales que inspiraron 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 Incentivo a Largo Plazo (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.

Esta Política 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 representa en el accionariado de la Sociedad.

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

Los resultados de este análisis para cada grupo, así como el posicionamiento retributivo propuesto se incluyen en los apartados B), C) y E).

#### **A) MANTENIMIENTO DE UN INCENTIVO A LARGO PLAZO COMO PARTE DE**

## LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS PARA EL PERÍODO 2019-2021.

En la Política para el periodo 2016-2018 se incluyó 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 se 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.

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.

Si bien a continuación se incluyen las principales condiciones generales del ILP 2019-2021, el detalle del alcance sobre este plan, se recoge en el documento "**Propuesta de Acuerdo de la Junta General Relativo a la Aprobación del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2021**", según se recoge en el punto 8 del Orden del día de la Junta General de Accionistas, así como en el Reglamento del Plan (en adelante, el "**Reglamento**").

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

### Objetivos.

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

### Elegibilidad.

- Los Consejeros Ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado).
- Los 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. 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 durante el periodo de diferimiento (1 año) de haber sido propietarios de las acciones.

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 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.

El RTA relativo se mide respecto a un grupo de comparación formado por quince compañías (REE, SNAM, TERNAL, NATIONAL GRID, REN, IBERDROLA, GAS NATURAL FENOSA, ENEL, RWE, E.ON, ENGIE, CÉNTRICA, UNITED UTILITIES, SEVERN TRENT,

PENNON GROUP).

- 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 CO<sub>2</sub> 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, 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 ej: 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 concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CNR, podrá reclamar una parte o la totalidad del Incentivo abonado. Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años 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%.

Asimismo, se ha estimado un incremento medio para los Beneficiarios, en línea con lo establecido en los siguientes apartados.

### **Autorización para la implantación del plan 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.**

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

De conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC y el artículo 36 de los Estatutos la distribución de la retribución entre los distintos conceptos retributivos y para cada uno de los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas. Sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto adopte el Consejo, a propuesta de la CNR, una vez aprobada la presente Política, el Consejo entiende que la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la que seguidamente se expone, si bien el Consejo, conforme a los preceptos señalados, podrá modificar a lo largo del período contemplado en la Política las cuantías asignadas a cada concepto, sin sobrepasar en ningún caso la cifra máxima de remuneración para el Consejo en su conjunto aprobada por la Junta.

La retribución individual de los Consejeros para el año 2019, en función de los cargos que desempeñen y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones será: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. Para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cantidad máxima de retribución de la totalidad del Consejo por este concepto en 2019, 2020 y 2021 -que debe ser aprobada por la Junta como parte de esta Política conforme al artículo 529 septdecies de la LSC- se ha considerado: el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que ~~es-era~~ de catorce en 2019, y ha pasado a ser de dieciséis en el año 2020 tras su aprobación por la Junta General aunque actualmente el número de Consejeros es de trece., ii) ~~Se ha considerado~~ que las reuniones ordinarias del Consejo serán once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones y iii) el número máximo de miembros de las Comisiones, que era de seis en la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa y de cinco en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en 2019 y ha pasado

a ser de siete en ambas en el año 2020 tras su aprobación por la Junta General- Las cifras resultantes se han redondeado ligeramente al alza.

En consecuencia, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos asciende a la cantidad anual de 2.241.000 € para ~~los~~ el ejercicios 2019, y de 2.600.000 € para los ejercicios 2020 y 2021.

### **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 a continuación.

**La retribución fija para 2019 permanecerá invariable respecto de la establecida para 2018.**



Para los ejercicios 2020 y 2021 se habilita la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, acuerde incrementos concretos en la retribución fija de los consejeros ejecutivos. Los incrementos que se acuerden 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

Estos potenciales incrementos asociados a los años 2020 y 2021 no podrán ser superiores a un 10% de la retribución anual fija para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

Adicionalmente, se tratará de adecuar los potenciales incrementos que se lleven a cabo, adecuando la relatividad de la remuneración del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado al 55%.

Estos incrementos retributivos serán debidamente desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que con carácter anual se somete a votación consultiva de la junta general de accionistas.

Seguidamente, de conformidad con el artículo 528 octodecimos.1 de la LSC se detalla respecto del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado la cuantía de su retribución fija anual y su variación en el periodo 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.

## **1. Presidente Ejecutivo.**

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

El Presidente Ejecutivo percibirá durante los ejercicios 2019 a 2021 la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado B) anterior. El Presidente, en su calidad de Consejero Ejecutivo, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

### **Retribución fija.**

Conforme a la propuesta referida, la retribución fija dineraria anual del Presidente en el periodo objeto de esta Política será de 1.000.000 € en 2019. Para el año 2020 y 2021 se habilita la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, pueda acordar, previa justificación, un incremento de hasta el 10% de la retribución anual fija.

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

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Presidente Ejecutivo ha percibido en 2018 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 173 miles de euros; prima de seguro de vida por

importe de 47 miles de euros y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 240 miles de euros.

Para el período 2019-2021 no se prevén variaciones en esos conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

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

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

### **Retribución variable anual.**

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

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

El Consejo, a propuesta de la CNR, ya ha establecido a esta fecha los objetivos aplicables al Presidente a estos efectos para 2019 y que, en líneas generales se refieren a:

- 1.- Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
- 2.- Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
- 3.- Consolidación del Plan Estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional.
- 4.- Desarrollo de iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno.

### **Retribución variable a largo plazo (ILP 2019-2021).**

El Presidente Ejecutivo será beneficiario del ILP 2019-2021 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Presidente en 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2022 se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Presidente Ejecutivo el Incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Presidente Ejecutivo podrá enajenar libremente las acciones recibidas.

De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

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

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

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

El contrato regula las prestaciones del Presidente Ejecutivo en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable cometido por el Presidente Ejecutivo, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución fija anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el Presidente en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. La indemnización por este concepto era de tres anualidades pero el Presidente renunció en 2016 a una anualidad para adecuarse así a las mejores prácticas de buen gobierno.

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

## **2. Consejero Delegado.**

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

El Consejero Delegado percibirá durante los ejercicios 2019 a 2021, ambos inclusive, la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado B) anterior. El Consejero Delegado, en su calidad de Consejero Ejecutivo, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

### **Retribución fija.**

Conforme a la propuesta formulada, la retribución fija dineraria anual del Consejero Delegado en el período objeto de esta Política será de 500.000 € en 2019. Para el año 2020 y 2021 se habilita la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, pueda acordar, previa justificación, un incremento de hasta el 10% de la retribución anual fija.

Además, en los términos del contrato aprobado por el Consejo, el Consejero Delegado percibe una retribución anual fija en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a los del conjunto del equipo directivo de la Compañía (vehículo, seguro médico, etc.). Además, el Consejero Delegado es partícipe asegurado en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" que la Sociedad tiene

establecido para su equipo directivo mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral, y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora.

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Consejero Delegado ha percibido en 2018 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 22 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 1 miles de euros y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 149 miles de euros.

Para el período 2019-2021 no se prevén variaciones en esos conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

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

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

#### **Retribución variable anual.**

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

- 1.- Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
- 2.- Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
- 3.- Consolidación del Plan Estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional.
- 4.- Desarrollo de iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno.

#### **Retribución variable a largo plazo (ILP 2019-2021).**

El Consejero Delegado será beneficiario del ILP 2019-2021 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

El ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Consejero Delegado en 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2022 se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Consejero Delegado el Incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Consejero Delegado podrá enajenar libremente las acciones recibidas.

De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

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

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

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

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

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

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

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

#### **D) LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO.**

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, que asciende a la cantidad máxima anual de 2.241.000 € para ~~los~~ el ejercicios 2019, y de 2.600.000 € para los ejercicios 2020 y 2021.
- B) El importe a retribuir a los consejeros ejecutivos en aplicación de los distintos conceptos retributivos enumerados y explicados en el epígrafe 2.C de la presente 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 el Consejo de Administración formula la presente propuesta de modificación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" en su reunión de 22-25 de febrero-mayo de 202019.

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

**ANEXO: TEXTO REFUNDIDO LIMPIO**



**TEXTO REFUNDIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021 QUE SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS COMO PUNTO 10º DEL ORDEN DEL DÍA A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIOS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES.**

El Consejo de Administración (en adelante, el “**Consejo**”) de Enagás, S.A. (en adelante, “**Enagás**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), en su reunión de 22 de febrero de 2019, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General (en adelante, la “**Junta**”), a los efectos previstos en el artículo 529 novodecios del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**LSC**”) y en el artículo 36 de los Estatutos Sociales (en adelante, los “**Estatutos**”) la propuesta de “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021” (en adelante, la “**Política**”) que se describe en el presente documento.

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

Posteriormente, el Consejo, en su reunión de fecha 25 de mayo de 2020 acordó someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas prevista para su celebración el 30 de junio de 2020, como punto 10º del Orden del Día, una propuesta de modificación de la Política. Dicha modificación de la Política fue propuesta al Consejo por la CNR en su sesión de fecha 22 de mayo de 2020.

La modificación de la Política propuesta por la CNR al Consejo y que el Consejo presenta a la Junta para su aprobación como punto 10º del Orden del Día se reduce, exclusivamente, a tomar en consideración los acuerdos sometidos previamente a la aprobación de la Junta relativos a la ampliación del número de consejeros y al nuevo número de miembros de la CNR y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La CNR ha contado con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado un análisis del actual posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y ha presentado alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues, que ha asesorado en los aspectos legales y fiscales a los que hace referencia esta Política.

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

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

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

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

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

#### **F) LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*6. 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.*

*7. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los*

accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

**“Artículo 511 bis. Competencias adicionales.**

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

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

**G) ESTATUTOS SOCIALES**

**“ARTÍCULO 18º. – JUNTA GENERAL.**

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

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

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

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

*El cargo de Consejero será retribuido.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **“Recomendación 56**

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

*independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos”.*

**“Recomendación 57**

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

*Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición”.*

**“Recomendación 58**

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

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

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

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

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

**“Recomendación 59**

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

**“Recomendación 60**

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

**“Recomendación 61**

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

**“Recomendación 62**

*Que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la*

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

#### **“Recomendación 63**

*Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad”.*

#### **“Recomendación 64**

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

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

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

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

## **IV. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ENAGÁS PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021.**

El objeto esencial del presente documento es presentar a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 novodécimo de la LSC la propuesta de “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021”, con las modificaciones presentadas por el Consejo de Administración a aprobación de la Junta General Ordinaria de 2020.

La Política para el periodo 2019-2021 pretende tener un **carácter continuista** y mantiene por tanto las premisas fundamentales que inspiraron 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 Incentivo a Largo Plazo (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.

Esta Política 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 representa en el accionariado de la Sociedad.

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

Los resultados de este análisis para cada grupo, así como el posicionamiento retributivo propuesto se incluyen en los apartados B), C) y E).

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

En la Política para el periodo 2016-2018 se incluyó 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 se 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.

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.

Si bien a continuación se incluyen las principales condiciones generales del ILP 2019-2021, el detalle del alcance sobre este plan, se recoge en el documento "**Propuesta de Acuerdo de la Junta General Relativo a la Aprobación del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2021**", según se recoge en el punto 8 del Orden del día de la Junta General de Accionistas, así como en el Reglamento del Plan (en adelante, el "**Reglamento**").

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

#### **Objetivos.**

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

#### **Elegibilidad.**

- Los Consejeros Ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado).
- Los 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. 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 durante el periodo de diferimiento (1 año) de haber sido propietarios de las acciones.

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 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.

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

- **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 CO<sub>2</sub> 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, 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 ej: 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%.

Asimismo, se ha estimado un incremento medio para los Beneficiarios, en línea con lo establecido en los siguientes apartados.

### **Autorización para la implantación del plan 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.

## **E) 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.**

- c) 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.
- d) 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.**

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

De conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC y el artículo 36 de los Estatutos la distribución de la retribución entre los distintos conceptos retributivos y para cada uno de los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas. Sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto adopte el Consejo, a propuesta de la CNR, una vez aprobada la presente Política, el Consejo entiende que la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la que seguidamente se expone, si bien el Consejo, conforme a los preceptos señalados, podrá modificar a lo largo del período contemplado en la Política las cuantías asignadas a cada concepto, sin sobrepasar en ningún caso la cifra máxima de remuneración para el Consejo en su conjunto aprobada por la Junta.

La retribución individual de los Consejeros para el año 2019, en función de los cargos que desempeñen y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones será: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. Para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cantidad máxima de retribución de la totalidad del Consejo por este concepto en 2019, 2020 y 2021 -que debe ser aprobada por la Junta como parte de esta Política conforme al artículo 529 septdecies de la LSC- se ha considerado: el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que era de catorce en 2019, y ha pasado a ser de dieciséis en el año 2020 tras su aprobación por la Junta General, ii) que las reuniones ordinarias del Consejo serán once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones y iii) el número máximo de miembros de las Comisiones, que era de seis en la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa y de cinco en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en 2019 y ha pasado a ser de siete en ambas en el año 2020 tras su aprobación por la Junta General. Las cifras resultantes se han redondeado ligeramente al alza.

En consecuencia, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos asciende a la cantidad anual de 2.241.000 € para el ejercicio 2019, y de 2.600.000 € para los ejercicios 2020 y 2021.

## **F) 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 a continuación.

### **La retribución fija para 2019 permanecerá invariable respecto de la establecida para 2018.**

Para los ejercicios 2020 y 2021 se habilita la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, acuerde incrementos concretos en la retribución fija de los consejeros ejecutivos. Los incrementos que se acuerden 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



Estos potenciales incrementos asociados a los años 2020 y 2021 no podrán ser superiores a un 10% de la retribución anual fija para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

Adicionalmente, se tratará de adecuar los potenciales incrementos que se lleven a cabo, adecuando la relatividad de la remuneración del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado al 55%.

Estos incrementos retributivos serán debidamente desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que con carácter anual se somete a votación consultiva de la junta general de accionistas.

Seguidamente, de conformidad con el artículo 528 octodecimos.1 de la LSC se detalla respecto del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado la cuantía de su retribución fija anual y su variación en el periodo 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.

#### **4. Presidente Ejecutivo.**

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

El Presidente Ejecutivo percibirá durante los ejercicios 2019 a 2021 la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado B) anterior. El Presidente, en su calidad de Consejero Ejecutivo, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

##### **Retribución fija.**

Conforme a la propuesta referida, la retribución fija dineraria anual del Presidente en el periodo objeto de esta Política será de 1.000.000 € en 2019. Para el año 2020 y 2021 se habilita la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, pueda acordar, previa justificación, un incremento de hasta el 10% de la retribución anual fija.

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

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Presidente Ejecutivo ha percibido en 2018 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 173 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 47 miles de euros y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 240 miles de euros.

Para el período 2019-2021 no se prevén variaciones en esos conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por la póliza de

responsabilidad civil que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

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

### **Retribución variable anual.**

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

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

El Consejo, a propuesta de la CNR, ya ha establecido a esta fecha los objetivos aplicables al Presidente a estos efectos para 2019 y que, en líneas generales se refieren a:

- 1.- Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
- 2.- Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
- 3.- Consolidación del Plan Estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional.
- 4.- Desarrollo de iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno.

### **Retribución variable a largo plazo (ILP 2019-2021).**

El Presidente Ejecutivo será beneficiario del ILP 2019-2021 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Presidente en 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2022 se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Presidente Ejecutivo el Incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Presidente Ejecutivo podrá enajenar libremente las acciones recibidas.

De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

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

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

La relación entre Enagás y el Presidente Ejecutivo se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Presidente Ejecutivo" aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la

LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Presidente Ejecutivo que corresponde a D. Antonio Llardén Carratalá desde su nombramiento por el Consejo el 24 de enero de 2007. El contrato se estipula por el tiempo en que el Presidente Ejecutivo desempeñe las funciones como tal.

El contrato regula las prestaciones del Presidente Ejecutivo en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable cometido por el Presidente Ejecutivo, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución fija anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el Presidente en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. La indemnización por este concepto era de tres anualidades pero el Presidente renunció en 2016 a una anualidad para adecuarse así a las mejores prácticas de buen gobierno.

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

## **5. Consejero Delegado.**

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

El Consejero Delegado percibirá durante los ejercicios 2019 a 2021, ambos inclusive, la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado B) anterior. El Consejero Delegado, en su calidad de Consejero Ejecutivo, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

### **Retribución fija.**

Conforme a la propuesta formulada, la retribución fija dineraria anual del Consejero Delegado en el período objeto de esta Política será de 500.000 € en 2019. Para el año 2020 y 2021 se habilita la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la CNR, pueda acordar, previa justificación, un incremento de hasta el 10% de la retribución anual fija.

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

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Consejero Delegado ha percibido en 2018 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 22 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 1 miles de euros y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por

importe de 149 miles de euros.

Para el período 2019-2021 no se prevén variaciones en esos conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

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

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

### **Retribución variable anual.**

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

- 1.- Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
- 2.- Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
- 3.- Consolidación del Plan Estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional.
- 4.- Desarrollo de iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno.

### **Retribución variable a largo plazo (ILP 2019-2021).**

El Consejero Delegado será beneficiario del ILP 2019-2021 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

El ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Consejero Delegado en 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2022 se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Consejero Delegado el Incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Consejero Delegado podrá enajenar libremente las acciones recibidas.

De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

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

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

La relación entre Enagás y el Consejero Delegado se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado" aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la

LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Consejero Delegado que corresponde a D. Marcelino Oreja Arburúa desde su nombramiento por el Consejo el 17 de septiembre de 2012. El contrato se estipula por el tiempo en que el Consejero Delegado desempeñe las funciones como tal.

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

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

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

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

#### **D) LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO.**

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:

- D) Importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, que asciende a la cantidad máxima anual de 2.241.000 € para el ejercicio 2019, y de 2.600.000 € para los ejercicios 2020 y 2021.
- E) El importe a retribuir a los consejeros ejecutivos en aplicación de los distintos conceptos retributivos enumerados y explicados en el epígrafe 2.C de la presente Política.
- F) 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.