

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El presente Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros ha sido formulado por el Consejo de Administración de Enagás, S.A. en su reunión de 19 de marzo de 2013, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, a los efectos previstos en el Artículo 61 ter de la Ley 24/1988, de 28 de julio. De conformidad con el apartado 2 del citado precepto, este informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros, que incluye la política de remuneraciones de la Compañía aprobada para el año en curso, la prevista para años futuros, el 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, se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas convocada por el Consejo, en esa misma reunión, para el 23 de abril de 2013 en primera convocatoria y para el 24 de abril de 2013, en segunda convocatoria.

1. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD. PROCEDIMIENTO GENERAL DE DETERMINACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS, DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS Y DE LA ALTA DIRECCIÓN.

En este primer apartado se describe la política general de remuneraciones de la Compañía y el procedimiento en que cada ejercicio se viene aplicando para la determinación y aprobación de la retribución de los miembros del Consejo por su pertenencia al mismo y a sus Comisiones; el procedimiento de determinación de la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas; y el procedimiento de determinación de la retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía.

1.1. Procedimiento de determinación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración por asistencia a sus reuniones y a las reuniones de sus Comisiones.

El artículo 36 de los Estatutos Sociales de Enagás, S.A. dispone:

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, que será una cantidad alzada en metálico, con carácter anual o por el período de tiempo que la Junta acuerde.

Al fijar la retribución, la Junta general podrá acordar que una parte de la misma se aplique a retribuir la condición misma de consejero, de forma igualitaria entre todos los miembros, y otra parte se distribuya por el propio Consejo de Administración, atendiendo a los criterios que la Junta General señale.

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 valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración del sistema que se acuerde y cuantas condiciones estime oportunas.

La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación mercantil, laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

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.

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 ejecución de dicho precepto estatutario, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, propone a la Junta General de Accionistas -a quien corresponde aprobarla cada año- la retribución por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y pertenencia a sus Comisiones. Así la Junta General de Accionistas, en su reunión de 30 de marzo de 2012 adoptó el siguiente acuerdo (se hace notar que este acuerdo mantiene esencialmente los mismos términos del acuerdo adoptado en las Juntas Generales de Accionistas celebradas el 25 de abril de 2008, 27 de marzo de 2009, 30 de abril de 2010 y 25 de marzo de 2011 de manera que la retribución de los miembros del Consejo de Administración por este concepto no ha experimentado incremento alguno desde 2008):

“La Junta General, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los Estatutos Sociales, acuerda fijar, como retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración para el año 2012, la cantidad de 1.115.741 euros, que será objeto de reparto conforme a las bases y criterios que a continuación se enumeran:

- *A cada miembro del Consejo que asista personalmente a un mínimo de dos sesiones durante el ejercicio le corresponderá una cantidad de 22.050 euros.*
- *Además, la asistencia efectiva a las sesiones será retribuida con un máximo de 42.446 euros anuales por Consejero. El Consejo de*

Administración determinará la cantidad concreta por asistencia personal, a cada sesión.

- *Asimismo, la pertenencia a las Comisiones llevará consigo una cantidad de 11.025 euros anuales, y la presidencia de cualquiera de estas comisiones, una cantidad adicional de 5.513 euros anuales.*
- *La función de Consejero Independiente Coordinador será retribuida con la cantidad complementaria de 16.000 euros.*

Las cantidades anteriores son independientes de las retribuciones y sueldos que adicionalmente puedan corresponder por relaciones laborales o de servicios que presten los miembros del Consejo, así como del derecho al abono o reembolso de los gastos en que incurran los Consejeros por el desempeño de sus cargos."

Diversos acuerdos de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa determinan los detalles del devengo y pago de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones.

La cantidad que los miembros del Consejo de Administración han percibido por este concepto en el ejercicio 2012 asciende a la cantidad de 1.004 miles de euros.

1.2. Retribución de los Consejeros Ejecutivos.

A 31 de diciembre de 2012, el Consejo de Administración de Enagás, S.A. cuenta con dos Consejeros Ejecutivos: el Presidente D. Antonio Llardén Carratalá y el Consejero Delegado D. Marcelino Oreja Arburua.

1.2.1.- Relación contractual de los Consejeros Ejecutivos.

De conformidad con lo dispuesto en el último apartado del artículo 36 de los Estatutos Sociales, el Consejero Ejecutivo y Presidente del Consejo de Administración **D. Antonio Llardén Carratalá** ejerce sus funciones ejecutivas al frente de la Compañía en virtud de un contrato que fue autorizado en todos y cada uno de sus términos por el Consejo de Administración en su reunión de 22 de febrero de 2007. Cualquier modificación posterior del contrato y en particular de sus condiciones económicas iniciales ha sido autorizada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Dicho contrato establece las funciones de D. Antonio Llardén Carratalá como Presidente Ejecutivo de la Compañía y prevé una retribución independiente de la correspondiente a la pertenencia al Consejo y compatible con ella, de conformidad con el citado apartado último del artículo 36 de los Estatutos Sociales. A este efecto, el contrato establece una retribución fija anual; una retribución variable anual; ciertas retribuciones en especie habituales en estos contratos y prestaciones sociales complementarias. El contrato regula sus causas de extinción previendo que en caso de extinción a instancia de la Sociedad, que no lo sea por despido procedente, la indemnización aplicable será del importe equivalente a tres anualidades.

Igualmente de conformidad con lo dispuesto en el último apartado del artículo 36 de los Estatutos Sociales, el Consejero Ejecutivo y Consejero Delegado, **D. Marcelino Oreja Arburua** ejerce sus funciones ejecutivas en virtud de un contrato que fue autorizado en todos y cada uno de sus términos por el Consejo de Administración en su reunión de 21 de enero de 2013 y con efectos desde la fecha de nombramiento del Consejero Delegado el 17 de septiembre de 2012. Cualquier modificación posterior del contrato y en particular de sus condiciones económicas iniciales deberán ser autorizadas por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.

Dicho contrato establece las funciones de D. Marcelino Oreja Arburua como Consejero Delegado de la Compañía y prevé una retribución independiente de la correspondiente a la pertenencia al Consejo y compatible con ella, de conformidad con el citado apartado último del artículo 36 de los Estatutos Sociales. A este efecto, el contrato establece una retribución fija anual de 300 miles de euros; una retribución variable anual de hasta el 60% de la retribución fija; ciertas retribuciones en especie habituales en estos contratos y comunes a la Alta Dirección de la Compañía y prestaciones sociales complementarias. El contrato regula sus causas de extinción previendo que en caso de extinción a instancia de la Sociedad, que no lo sea por despido procedente. A este respecto y dado que se trata de un contrato de nueva celebración, el Consejo de Administración ha considerado oportuno seguir las más recientes recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo estableciendo que la indemnización aplicable al Sr. Oreja será del importe equivalente a dos anualidades.

1.2.2.- Retribución fija

Para la determinación de la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, cada año la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa propone al Consejo su mantenimiento o actualización mediante un incremento porcentual. Así, la retribución fija del Presidente Ejecutivo no experimentó incremento alguno en los ejercicios 2009 y 2010, en 2011 se incrementó en un porcentaje igual a la media del incremento que experimentó la retribución fija de la Alta Dirección en el mismo ejercicio y en 2012 no experimentó incremento. El Consejero Delegado se ha incorporado a la Compañía en el ejercicio 2012.

1.2.3.- Retribución variable

Para la determinación de la retribución variable del Presidente Ejecutivo (que representa hasta un 60% de la retribución dineraria fija), cada año la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, oída la Dirección de la Compañía y con los asesoramientos oportunos, aprueba los "Objetivos de Compañía" para el ejercicio en curso. Dichos Objetivos de Compañía tienen el carácter de objetivos para la determinación de la retribución variable que pueda corresponder al Presidente Ejecutivo. A principio de cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa valora el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" del ejercicio que se acaba por cerrar y formula la propuesta de la retribución variable que al Presidente Ejecutivo puede corresponder por dicho ejercicio, que es aprobada por el Consejo de Administración con la abstención en la deliberación y voto del Presidente del Consejo.

De la misma forma se procederá respecto del Consejero Delegado cuya incorporación a la Compañía se ha producido en el ejercicio 2012.

1.2.4.- Retribuciones no dinerarias y prestaciones sociales complementarias.

Las retribuciones no dinerarias percibidas por el Presidente Ejecutivo, son las habituales en este tipo de contratos y en el ejercicio 2012 ascendieron a la cantidad de 67 miles de euros. Las prestaciones sociales complementarias consisten en aportación al "Plan de pensiones del sistema de empleo de Enagás, S.A." que el Presidente Ejecutivo disfruta como todos los empleados de la Compañía (la aportación en dicho Plan fue de 10 miles de euros en 2012) y en la prima por un seguro de vida (que en el ejercicio 2012 ascendió a la cantidad de 72 miles de euros). La Compañía ha externalizado compromisos de pensiones con sus Directivos

mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por este seguro y de la prima total satisfecha por el mismo durante el ejercicio corresponde al Presidente Ejecutivo la cantidad de 190 miles de euros. Cualquier modificación significativa que pudiera producirse en las retribuciones no dinerarias del Presidente Ejecutivo o en sus prestaciones sociales complementarias es aprobada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.

El Consejero Delegado no ha percibido retribuciones no dinerarias ni prestaciones sociales complementarias en 2012.

1.3. Retribución de la Alta Dirección de la Compañía.

1.3.1. Relación contractual.

La Alta Dirección de la Compañía está compuesta por el Secretario General y del Consejo de Administración; el Director General Económico-Financiero; el Director General de Recursos y Responsabilidad Social Corporativa; el Director General de Operación y Gestión Técnica del Sistema; el Director General de Estrategia y Regulación; el Director General de Infraestructuras y ATR y el Director General de Tecnología, Ingeniería y Compras. Todos ellos, junto con el Presidente y el Consejero Delegado, integran el "Comité de Dirección" de la Compañía. Del Presidente Ejecutivo dependen directamente el Consejero Delegado, el Secretario General y del Consejo y el Director General de Operación y Gestión Técnica del Sistema. Del Consejero Delegado dependen directamente las restantes Altos Directivos.

Los miembros de la Alta Dirección mantienen su relación con la Compañía en virtud de contratos que responden a un modelo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Dicho contrato establece las funciones del Alto Directivo y una retribución que incluye retribución dineraria, fija y variable, retribución no dineraria y prestaciones sociales complementarias. Para el caso de extinción por despido nulo o improcedente estos contratos incluyen una cláusula indemnizatoria en función de una tabla que toma en consideración la edad y la antigüedad del Directivo.

1.3.2 Retribución fija.

Cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa aprueba el posible incremento de la retribución de la Alta Dirección en su conjunto y de manera individualizada para cada miembro de la misma, informando de ello al Consejo de Administración. Así, la retribución fija de la Alta Dirección no experimentó incremento alguno en los ejercicios 2009 y 2010. En 2011 se incrementó en un porcentaje medio del 3,9%. En 2012 no experimentó incremento alguno. La retribución fija del conjunto de la Alta Dirección en 2012 ascendió a 1.345 miles de euros.

1.3.3. Retribución variable.

A la vista de los "Objetivos de Compañía" aprobados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa y de las propuestas de la Alta Dirección, el Comité de Dirección aprueba los "Objetivos de Dirección". La retribución variable de los miembros de la Alta Dirección se determina en función del cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" y de los "Objetivos de Dirección" que afectan a cada Directivo. Los "Objetivos" guardan relación con la consecución de determinados resultados económicos, inversiones y

puestas en marcha de infraestructuras, aspectos estratégicos para la Compañía y la consecución de avances en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. La retribución variable de la Alta Dirección en 2012 ascendió a 590 miles de euros.

Al inicio de cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, a propuesta del Presidente Ejecutivo, valora el grado de cumplimiento de sus objetivos por cada uno de los miembros de la Alta Dirección correspondientes al ejercicio que se acaba de cerrar y aprueba la retribución variable que corresponde a cada uno de ellos. La Comisión informa de ello al Consejo de Administración.

Con independencia de esa retribución variable anual, la Compañía no tiene actualmente establecido o en curso ningún programa de incentivo plurianual del que resulte una retribución variable para los Consejeros Ejecutivos o los miembros de la Alta Dirección. La Compañía ya puso en práctica dos programas de esta naturaleza que se ejecutaron en 2006 y en 2009, respectivamente.

1.3.4. Retribuciones no dinerarias y prestaciones sociales complementarias.

Las retribuciones no dinerarias percibidas por la Alta Dirección son las habituales en este tipo de contratos y en el ejercicio 2012 ascendieron a la cantidad de 83 miles de euros para el conjunto de la Alta Dirección. Las prestaciones sociales complementarias consisten en aportación al "Plan de pensiones del sistema de empleo de Enagás, S.A." que la Alta Dirección disfruta como todos los empleados de la Compañía (la aportación en dicho Plan fue de 58 miles de euros en 2012) y en la prima por un seguro de vida (que en el ejercicio 2012 ascendió a la cantidad de 98 miles de euros). La Compañía ha externalizado compromisos de pensiones con sus Directivos mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral. Cualquier modificación significativa que pudiera producirse en las retribuciones no dinerarias de la Alta Dirección o en sus prestaciones sociales complementarias es aprobada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.

2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO.

La política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso, ejercicio de 2013, ha sido aprobada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Corporativa, en su reunión de 18 de febrero de 2013. Dicha política para 2013 se corresponde con los mismos procedimientos que la Sociedad ha venido aplicando en los últimos años y que se han descrito con detalle en el apartado 1 anterior. No obstante, la Comisión ha adoptado acuerdos para actualizar los criterios de determinación de la retribución variable del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado y, en lo que proceda, de la Alta Dirección, con el objeto de mejorar la estructura y oportunidad de determinados conceptos retributivos.

2.1 Retribución de los miembros del Consejo de Administración por asistencia a sus reuniones y a las reuniones de sus Comisiones.

De conformidad con el artículo 36 de los Estatutos Sociales y siguiendo el procedimiento habitual, el Consejo de Administración ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas convocada para el 23 de abril de 2013, en primera

convocatoria, y para el 24 de abril de 2013, en segunda convocatoria el siguiente acuerdo para la determinación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al Consejo y a sus Comisiones:

“La Junta General, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los Estatutos Sociales, acuerda fijar, como retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración para el año 2013, la cantidad de 1.115.741 euros, que será objeto de reparto conforme a las bases y criterios que a continuación se enumeran:

- *A cada miembro del Consejo que asista personalmente a un mínimo de dos sesiones durante el ejercicio le corresponderá una cantidad de 22.050 euros.*
- *Además, la asistencia efectiva a las sesiones será retribuida con un máximo de 42.446 euros anuales por Consejero. El Consejo de Administración determinará la cantidad concreta por asistencia personal, a cada sesión.*
- *Asimismo, la pertenencia a las Comisiones llevará consigo una cantidad de 11.025 euros anuales, y la presidencia de cualquiera de estas comisiones, una cantidad adicional de 5.513 euros anuales.*
- *La función de Consejero Independiente Coordinador será retribuida con la cantidad complementaria de 16.000 euros.*

Las cantidades anteriores son compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular par aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación mercantil, laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.”

La retribución propuesta para los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2013 no supone ningún incremento individual manteniéndose la misma aprobada por la Junta para 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.

2.2 Retribución del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado.

La retribución del Presidente Ejecutivo mantendrá durante 2013 la misma estructura que en ejercicios anteriores. Dicha estructura se aplicará igualmente al Consejero Delegado. Ello no obstante, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa ha acordado una actualización de los criterios utilizados para la determinación de la retribución variable de ambos Consejeros Ejecutivos.

2.2.1.- Retribución fija.

A la fecha de la formulación del presente informe el Consejo de Administración todavía no ha determinado si la retribución fija del Presidente Ejecutivo percibida en 2012 (960 miles de euros) experimentará o no un incremento ni tampoco el porcentaje de ese incremento, como tampoco lo ha determinado respecto del Consejero Delegado y de los miembros de la Alta Dirección. En cualquier caso ese posible incremento estaría en línea con el que corresponde a una actualización salarial de carácter orgánico y a tenor de la realizada en años precedentes. A este respecto se indica que la retribución fija del Presidente Ejecutivo, como la de los

miembros de la Alta Dirección, no experimentó incremento alguno en los ejercicios 2009 y 2010. En 2011 se incrementó en un porcentaje igual a la media del incremento que experimentó la retribución fija de la Alta Dirección en el mismo ejercicio (3,9%). En 2012 no experimentó incremento alguno.

2.2.2- Retribución variable.

La retribución variable representará, como en ejercicios anteriores, hasta un 60% de la retribución fija para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

A la vista de las observaciones realizadas por diferentes accionistas, inversores institucionales internacionales y *"proxy advisors"* sobre el esquema retributivo de los miembros del Consejo de Administración de Enagás S.A., sobre la base del Informe Anual Sobre Remuneraciones de los Consejeros de Enagás relativo al ejercicio 2011 (en adelante, el "IAR"), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa de la Compañía ha analizado la incorporación de determinados objetivos-criterios retributivos en la Política de Remuneraciones de Enagás a cuya consecución se condicione la percepción por parte de los Consejeros ejecutivos de la Compañía de la Retribución Variable.

A estos efectos, la Comisión ha analizado con carácter preliminar, de un lado, las referidas observaciones realizadas por accionistas, inversores institucionales internacionales y *"proxy advisors"* y de otro, los criterios y objetivos utilizados por las sociedades cotizadas españolas más relevantes, así como los incluidos por el Comité de Supervisores Bancarios Europeos (en adelante, "CEBS") en su *"Guía sobre políticas y prácticas de remuneración"*. Todo ello con el fin de actualizar los criterios utilizados para determinar la retribución variable de los Consejeros ejecutivos en función de la valoración del desempeño del cargo por parte de los mismos y, en su caso, de la Alta Dirección, así como de otros aspectos relacionados con la evolución de los resultados de la Compañía y la generación de valor para los accionistas.

I. Recomendaciones y praxis en materia de Retribución Variable de Consejeros ejecutivos-Altos Directivos.

A. Resumen de las conclusiones y recomendaciones de inversores institucionales y de los "proxy advisors" en relación al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Enagás S.A. relativo al ejercicio 2011.

En la Junta General ordinaria de Accionistas de Enagás del ejercicio 2011 que se celebró el 30 de marzo de 2012, accionistas, inversores institucionales internacionales y *"proxy advisors"* valoraron la política de remuneraciones de la Compañía en el marco de la información facilitada en el IAR que se sometió a votación consultiva de la Junta General bajo el punto 11 del Orden del Día.

Si bien el IAR obtuvo en la votación consultiva a que se sometió un 93,43 % de votos favorables, la Comisión ha considerado pertinente tomar en consideración las observaciones y recomendaciones expresadas por los referidos accionistas, inversores institucionales y *"proxy advisors"* en relación con la información sobre la política de remuneraciones de Enagás incluida en el IAR.

- Ausencia de divulgación de objetivos que motivan la percepción de Retribución Variable: Que se desglose en el IAR la definición de los objetivos cuyo cumplimiento motiva la percepción de la Retribución Variable por parte de los Consejeros, así como del grado de cumplimiento de los mismos.
- Medida del desempeño en términos absolutos: Que se introduzcan objetivos que midan el desempeño de los Consejeros ejecutivos o de los Altos Directivos en términos relativos, respondiendo al rendimiento personalizado de cada uno de ellos.
- Alcance de las Indemnizaciones: Que se limiten las indemnizaciones por extinción de la relación laboral a instancia de la Sociedad, a la cantidad equivalente a dos anualidades de retribución anual.
- Ausencia de un programa de incentivos a largo plazo: Que se implementen programas de incentivos a largo plazo que permitan evaluar el desempeño del Consejero Ejecutivo o Alto Directivo conforme al crecimiento a largo plazo de la Compañía y, en particular, que se referencien a los resultados de la Sociedad y a la generación de valor para los accionistas de la Compañía.
- Ausencia de Sociedades de Referencia: Que se identifique un grupo comparativo de sociedades respecto del cual referenciar el grado de retribución implementado.
- Ausencia de diferimiento: Que se difiera un 25-50 % de la Retribución Variable durante un período de dos-tres años y asimismo, se abone una porción de dicha Retribución Variable en acciones.
- Ausencia de cláusulas de rescate o "Clawback provisions": Que se introduzca en la Política de Remuneraciones la posibilidad de, en caso de fraude manifiesto o comportamiento impropio u oportunista, se puedan recuperar las cantidades abonadas en concepto de Retribución Variable.

B. Criterios y objetivos aplicados por las sociedades del Ibx 35 para la determinación de la Retribución Variable de los Consejeros ejecutivos y Altos Directivos.

La Comisión ha considerado también los criterios y objetivos aplicados para la determinación tanto de la Retribución Variable de los Consejeros ejecutivos y/o Altos Directivos como para los programas de incentivo a largo plazo, por parte de las sociedades del Ibx 35 que han facilitado dicha información, ya sea para el ejercicio anterior, como para ejercicios futuros, en sus respectivos Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros, puestos a disposición de sus accionistas con motivo de la correspondiente convocatoria de la Junta General ordinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 61ter de la Ley del Mercado de Valores.

En líneas generales, cabe destacar que estas sociedades referencian la percepción de la Retribución Variable a criterios de naturaleza fundamentalmente económico-financiera, y, en particular, referenciados a los resultados de la sociedad, desde distintas perspectivas, incluyendo también criterios de atribución de valor al accionista.

- Beneficio neto.
- RORAC del Grupo.
- Adecuada gestión del riesgo y consumo eficiente de capital.
- Evolución de resultados frente a entidades comparables.
- Flujos de caja.
- Retribución al accionista.
- Core capital.

BBVA

- Beneficio económico añadido (BEA) recurrente ajustado.
- Beneficio neto del Grupo.
- Ratio de eficiencia.
- Evolución del *Total Shareholder Return* (TSR).

BME

- Grado de cumplimiento del presupuesto.
- Evolución del *Total Shareholder Return* (TSR).
- Ratio de eficiencia.
- Beneficio por Acción (BPA).
- Ratio de Cobertura de la Sociedad.

FCC

- Evolución comparada del beneficio consolidado en el sector.
- Evolución comparada de la cotización de la acción en el sector.

FERROVIAL

- Beneficio Neto.
- Cumplimiento de objetivos estratégicos.
- Resultado de Explotación.
- Flujo de Caja.
- Evolución del valor de la acción.

GRIFOLS

- EBIT.

IAG

- Referencia a factores como el plan de negocio.
- Desempeño financiero corporativo.
- EBIT.
- TSR por comparación con un grupo comparable.

IBERDROLA

- Beneficio neto.
- Solidez financiera.
- Objetivos en materia de responsabilidad social corporativa.

INDITEX

- Resultados globales del Grupo.
- EBIT.
- Ventas.

INDRA

- Ventas.
- Rentabilidad.
- Capital circulante.
- Deuda neta.
- Margen de contribución.
- Presupuestos.
- Objetivos cualitativos.

RED ELÉCTRICA

- EBITDA consolidado.
- Resultado consolidado del Grupo.
- Avance sobre otras actuaciones contempladas en el plan estratégico.

REPSOL

- Aplicación del Plan Estratégico.
- Mantenimiento de los estándares financieros, de eficiencia y reducción de costes.
- Resultados de la Compañía.
- Fomento de las políticas (reputacional, de buen gobierno, de responsabilidad social corporativa y medioambiental).

C. Los criterios de la Guía del CEBS.

En orden a disponer también de información relevante respecto de los criterios de Retribución Variable de los Consejeros ejecutivos de Enagás, la Comisión ha tomado también conocimiento de la *"Guía sobre políticas y prácticas de remuneración"* publicada por el CEBS con fecha de 10 de diciembre de 2010.

En esta Guía, entre otros aspectos, el CEBS propone a modo de ejemplo, una serie de *"criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros) para evaluar los resultados individuales"*, que si bien están orientados a las entidades de crédito, ello no obsta para que puedan también ser tenidos en cuenta para entidades no financieras:

- Rentabilidad ajustada al riesgo del capital (RAROC).
- Rentabilidad del capital ajustado al riesgo (RORAC).
- Beneficio económico.
- Capital económico interno en riesgo.
- Contribución económica neta.
- Coste ajustado al riesgo de la financiación.
- Consecución de objetivos estratégicos.
- Satisfacción de la clientela.
- Cumplimiento de las normas internas y externas.
- Objetivos vinculados a la gestión, el liderazgo, el trabajo en equipo.
- Objetivos vinculados a la cooperación con otras unidades de negocio y con las funciones de control.

II. Acuerdos de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa de Enagás para la actualización de los criterios de determinación de la Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa de Enagás en su reunión de 18 de febrero de 2013, en consonancia

con las observaciones hechas por los accionistas, inversores institucionales internacionales y "proxy advisors" y en el marco de sus competencias en materia de política retributiva, ha considerado la importancia de que, en relación con la Retribución Variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, se introduzcan criterios referenciados tanto a la evolución de los resultados de la Compañía y de su Grupo, como a la generación de valor para los accionistas, de manera que estos criterios complementen los elementos de la valoración personalizada del desempeño de sus funciones por el Presidente y el Consejero Delegado.

Como ya se ha indicado en el presente informe, en los vigentes contratos que regulan la relación entre la Compañía y el Presidente y el Consejero Delegado respectivamente se incluye, entre los conceptos retributivos, el derecho a percibir una Retribución Variable sobre la base del cumplimiento de determinados objetivos, que deberán ser fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en relación con el ejercicio económico de la Sociedad.

Sobre la base de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, ha elaborado unos criterios que sirvan de base para la determinación de la Retribución Variable anual de los Consejeros ejecutivos de la Compañía en 2013 y años sucesivos, y que aplicará en las propuestas que elevará para su aprobación al Consejo de Administración. Dichos criterios se aplicarán, en su caso, a la Alta Dirección

La Comisión entiende que la Retribución Variable de los Consejeros ejecutivos debe atenerse a tres tipos de criterios:

- (i) Criterios que sirvan de base a la valoración del desempeño personalizado del cargo de Presidente Ejecutivo o Consejero Delegado;
 - (ii) Criterios relativos a la evolución de los resultados-marcha de la Compañía; y
 - (iii) Criterios relacionados con la generación del valor para el accionista.
- (i) Criterios que sirvan de base a la valoración del desempeño personalizado del cargo de los Consejeros ejecutivos.**

En esencia, estos criterios persiguen la evaluación del cumplimiento por parte de los Consejeros ejecutivos de las funciones atribuidas a los mismos por las normas de gobierno corporativo de la Sociedad, básicamente los Estatutos Sociales y el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Administración, así como de las tareas específicas desarrolladas por ambos Consejeros ejecutivos en el ámbito de la Alta Dirección de la Sociedad y de su Grupo.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa llevará a cabo una valoración única sobre el desempeño personal de funciones, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- Capacidad y efectividad en el liderazgo e impulso de la gestión del Grupo con particular consideración del impulso y coordinación del trabajo en equipo.

- Cumplimiento de las normas internas y externas de Enagás y de su Grupo.
- Capacidad de interrelacionar las distintas unidades de negocio – filiales y el establecimiento de mecanismos adecuados de control – supervisión.
- Diseño del plan estratégico y de negocio de la Sociedad y de su Grupo y cumplimiento progresivo de sus objetivos, valorando también al respecto la existencia de un consumo eficiente de capital – inversión.
- Efectividad en la gestión y supervisión de los principales factores de riesgo de la Sociedad y de su Grupo.
- Relaciones con los mercados – accionistas.

(ii) Criterios relativos a la evolución de los resultados – marcha de la Sociedad.

Como se ha señalado anteriormente, la mayoría de las sociedades del Ibex 35 que han facilitado información, referencian, en líneas generales, la percepción de la retribución variable de sus Consejeros ejecutivos a criterios relacionados con los resultados de la compañía. En esta misma línea, el CEBS en su Guía incluye, entre los posibles criterios a aplicar, los relacionados con los resultados de la sociedad.

En este sentido, la Comisión hará una valoración plural a efectos de la Retribución Variable, manejando datos o criterios objetivamente cuantificables que, en cuanto tales, aporten credibilidad a estos criterios de valoración. A este respecto, la Comisión podría utilizar acumulativamente los siguientes criterios, que deberán entenderse en su acepción estrictamente técnico-financiera:

- Beneficio neto del Grupo.
- Evolución comparada del beneficio consolidado con otras entidades del sector.
- Ratio de Eficiencia.
- Grado de cumplimiento del presupuesto anual y, en su caso, plurianual.
- EBIT.
- Resultado de explotación.

(iii) Criterios relacionados generación del valor para el accionista.

La Comisión entiende que constituye una exigencia cada vez más generalizada por parte de los mercados/accionistas/inversores, la introducción de criterios de valoración respecto de la Retribución Variable de los Consejeros ejecutivos y la Alta Dirección que de manera directa o indirecta impliquen una estimación de aquellos elementos que pongan de manifiesto la generación del valor para el accionista. En este sentido, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa acudirá igualmente a criterios lo más objetivos y cuantificables posibles, como pueden ser, entre otros, y partiendo siempre de su acepción estrictamente técnico-financiera, los siguientes:

- Rentabilidad ajustada al riesgo del capital (RAROC).
- Rentabilidad del capital ajustado al riesgo (RORAC).
- RORAC del Grupo.
- Retorno de Capital (ROE).
- Retribución al accionista.

- Beneficio por acción (BPA).
- Elementos que contribuyen a la valoración de la Sociedad y de su Grupo y que por tanto, redundan en beneficio último del accionista: Solidez financiera, mantenimiento de los estándares financieros, de eficiencia y reducción de costes, y fomento de las políticas (reputacional, de buen gobierno, de responsabilidad social corporativa y medioambiental).

La Comisión no descarta en el futuro que una parte de la retribución variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado se determine o haga efectiva en acciones de Enagás, S.A. o se refiera al valor de la acción de Enagás, S.A. No obstante, se excluye dicha alternativa para 2013 al no existir tiempo material para determinar las condiciones de dicha forma de retribución y dar cumplimiento a los requisitos que la legislación española exige para su puesta en práctica. En todo caso, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa ha tomado en consideración el grado de involucración del Presidente Ejecutivo con los intereses de los accionistas al ser titular de 56.396 acciones de la Sociedad, que representan el 0,024 % de su capital social.

Por último, y al margen de los distintos criterios para la determinación de la Retribución Variable en sus diversos componentes, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en el marco de la actualización de la política retributiva, tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- (i) **La determinación de la retribución en función de un grupo comparable de sociedades:** En este sentido, la Comisión ha analizado la información facilitada por las sociedades del Ibex 35 pertenecientes al mismo sector de actividad de Enagás denominado "Petróleo y Energía" en la clasificación realizada por Bolsas y Mercados Españoles, S.A. en sus Informes Anuales de Remuneraciones de Consejeros en relación con la retribución percibida por sus Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2011.
- (ii) **La aprobación de un programa de Incentivos a Largo Plazo:** La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en línea con el acuerdo adoptado en sus últimas sesiones, valorará la aprobación de una propuesta de tercer programa de incentivos a largo plazo (ILP) de la Sociedad aplicable a los Consejeros ejecutivos, a la Alta Dirección y a los miembros del equipo directivo que se determinen.
- (iii) **Mayor desglose de información en materia de remuneraciones:** Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa deberá velar para que el IAR que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración y someta a votación consultiva de la Junta General, refleje de manera detallada los criterios de valoración de la Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección de la Sociedad que finalmente asuma la Comisión, así como cualesquiera otras informaciones que sean de recomendada difusión de conformidad con las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo.

- (iv) **Introducción de condicionantes para la percepción de la Retribución Variable (Clawback provisions)**: La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa definirá una serie de condicionantes adicionales que impidan, en su caso, la percepción de la Retribución Variable por parte de los Consejeros ejecutivos y Altos Directivos de la Compañía. A este respecto, la Comisión podría establecer como condicionantes, entre otros, la comisión de fraude manifiesto o comportamiento impropio u oportunista, el deficiente desempeño financiero de la Compañía; el incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos; o la necesidad de reformulación material de los estados financieros de la Compañía o del Grupo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

La fijación de los "Objetivos de Compañía" para 2013 que determinan la valoración del nivel de desempeño del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado se encuentran a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración del presente Informe Anual de Retribuciones en fase de elaboración en la medida en que su determinación viene condicionada por las líneas de la actualización de la estrategia de la Compañía que la Compañía no hará pública hasta después de dicha fecha. A ello debe añadirse el mayor plazo de tiempo que requiere el inicio de la aplicación de la nueva política de determinación de la retribución variable que se ha descrito.

2.2.3.- Retribuciones no dinerarias.

No se prevé que las retribuciones no dinerarias percibidas por el Presidente Ejecutivo en 2012 y que ascendieron a 67 miles de euros experimenten variaciones significativas en 2013. Las prestaciones no dinerarias del Consejero Delegado serán las que resultan de su contrato y coinciden, en términos generales, con las reconocidas a la Alta Dirección de la Compañía.

2.2.4.- Prestaciones sociales complementarias.

Tampoco se prevén variaciones significativas para 2013 en la aportación de la Compañía al "Plan de pensiones del sistema de empleo de Enagás, S.A." que el Presidente Ejecutivo disfruta como todos los empleados de la Compañía (la aportación en dicho Plan fue de 10 miles de euros) ni en la prima por seguro de vida (que en el ejercicio 2012 ascendió a la cantidad de 72 miles de euros). Las prestaciones sociales complementarias del Consejero Delegado serán las que resultan de su contrato y coinciden, en términos generales, con las reconocidas a la Alta Dirección de la Compañía. Tampoco se prevén cambios significativos en el seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones de Directivos, en cuyo colectivo estarán incluidos los dos Consejeros Ejecutivos.

2.3 Retribución de la Alta Dirección de la Compañía.

2.3.1.- Retribución fija.

Como se ha indicado, a la fecha de la formulación del presente informe, el Consejo de Administración todavía no ha determinado si la retribución fija de los miembros de la Alta Dirección a percibir en 2013 experimentará o no un incremento ni tampoco el porcentaje de ese incremento. En cualquier caso ese posible incremento estaría en línea con el que corresponde a una actualización salarial de carácter orgánico y a tenor de la realizada en años precedentes. A este respecto se indica que la retribución fija de los miembros de la Alta Dirección, no experimentó

incremento alguno en los ejercicios 2009 y 2010. En 2011 se incrementó en un porcentaje medio del 3,9%. En 2012 no experimentó incremento alguno.

2.3.2.- Retribución variable.

Como se ha señalado, la fijación de los "Objetivos de Compañía" para 2013 que determinan en parte la valoración del nivel de desempeño la Alta Dirección y sirven de partida para la fijación de sus objetivos específicos, se encuentra a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración del presente Informe Anual de Retribuciones en fase de elaboración en la medida en que su determinación viene condicionada por las líneas de la actualización de la estrategia de la Compañía que ésta no hará pública hasta después de dicha fecha. A ello debe añadirse el mayor plazo de tiempo que requiere el inicio de la aplicación de la nueva política de determinación de la retribución variable que se ha descrito.

2.3.3. Retribuciones no dinerarias y prestaciones sociales complementarias.

No se prevén modificaciones sustanciales en las retribuciones no dinerarias percibidas por la Alta Dirección, que en el ejercicio 2012 ascendieron a la cantidad de 83 miles de euros, para el conjunto de la Alta Dirección ni en las prestaciones sociales complementarias consistentes en la aportación al "Plan de pensiones del sistema de empleo de Enagás, S.A." que la Alta Dirección disfruta como todos los empleados de la Compañía (la aportación en dicho Plan fue de 58 miles de euros en 2012) y en la prima por un seguro de vida (que en el ejercicio 2012 ascendió a la cantidad de 98 miles de euros). Tampoco se prevén cambios significativos en el seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones de Directivos

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PREVISTA PARA AÑOS FUTUROS.

Como se ha expresado, es intención de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa aplicar la nueva política de determinación de la Retribución Variable en 2013 y años sucesivos. Al margen de ello, en principio no se prevén otros cambios en la estructura y política retributiva de la Compañía.

4. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2012.

4.1.- Procedimientos de determinación de retribuciones en el ejercicio 2012.

Durante el ejercicio 2012 se han aplicado en los términos descritos los procedimientos de determinación de las retribuciones que corresponden a los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus Comisiones; al Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas; y a los miembros de la Alta Dirección.

4.1.1. Retribución por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones.

La Junta General de Accionistas, en su reunión de 30 de marzo de 2012 aprobó el siguiente acuerdo:

“La Junta General, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los Estatutos Sociales, acuerda fijar, como retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración para el año 2012, la cantidad de 1.115.741 euros, que será objeto de reparto conforme a las bases y criterios que a continuación se enumeran:

- *A cada miembro del Consejo que asista personalmente a un mínimo de dos sesiones durante el ejercicio le corresponderá una cantidad de 22.050 euros.*
- *Además, la asistencia efectiva a las sesiones será retribuida con un máximo de 42.446 euros anuales por Consejero. El Consejo de Administración determinará la cantidad concreta por asistencia personal, a cada sesión.*
- *Asimismo, la pertenencia a las Comisiones llevará consigo una cantidad de 11.025 euros anuales, y la presidencia de cualquiera de estas comisiones, una cantidad adicional de 5.513 euros anuales.*
- *La función de Consejero Independiente Coordinador será retribuida con la cantidad complementaria de 16.000 euros.*

Las cantidades anteriores son independientes de las retribuciones y sueldos que adicionalmente puedan corresponder por relaciones laborales o de servicios que presten los miembros del Consejo, así como del derecho al abono o reembolso de los gastos en que incurran los Consejeros por el desempeño de sus cargos.”

La retribución efectiva del conjunto de los Consejeros por este concepto fue en 2012 de 1.004 miles de euros.

4.1.2. Retribución del Presidente Ejecutivo.

- El Consejo de Administración en su reunión del 6 de febrero de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa valoró el grado de cumplimiento de los “Objetivos de Compañía” para 2011 y aprobó la retribución variable que al Presidente Ejecutivo correspondía para ese ejercicio.
- El Consejo de Administración en su reunión de 20 de febrero de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, aprobó los “Objetivos de Compañía” para 2012 y cuyo cumplimiento determina, a criterio de la propia Comisión, la retribución variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo.
- El Consejo de Administración en su reunión de 23 de julio de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, acordó que la retribución fija del Presidente Ejecutivo para 2012 no experimentase incremento alguno.
- El Consejo de Administración en su reunión de 18 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, ha valorado el grado de cumplimiento de los “Objetivos de Compañía” para 2012 y ha aprobado la retribución variable que al Presidente Ejecutivo corresponde para ese ejercicio.

El siguiente cuadro detalla los “Objetivos de Compañía” que fueron fijados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y

Responsabilidad Social Corporativa en la citada reunión de 20 de febrero de 2012, los criterios de medición y el grado de consecución de cada uno de ellos que fue aprobado por el Consejo de Administración el 18 de febrero de 2013 y ha supuesto el reconocimiento al Presidente Ejecutivo de una retribución variable, correspondiente al ejercicio 2012, del 60% de su retribución fija.

OBJETIVOS DE COMPAÑÍA 2012

Consecución: 100%

OBJETIVO	INDICADOR	CRITICO (75%)	TARGET (100%)	PESO	REALIZADO	CONSECUCIÓN BONUS
C1	Mejorar los resultados económicos de la compañía. Resultados después de impuestos a 31.12.2012	364.6 (resultado 2011)	375.5 (3%) SUPER-TARGET (120%)* 382.9 M€ (5%)	50 %	379.5 M€ (4.1%)	110.83 %
C2	Cumplir el Plan Anual de Inversiones y de Puestas en Marcha de los proyectos de desarrollo de infraestructuras. Valor de la inversión retributable en infraestructuras realizadas en el ejercicio (Ver Anexo C2.a) Valor de la inversión realizada en los proyectos con Acta de Puesta en Marcha conseguidas en el ejercicio. (Ver Anexo C2.b)	a) 226 M€ Inversiones Realizadas b) 509.5 M€ Puestas en Marcha	a) 237.9 M€ Inversiones Realizadas b) 536.3 M€ Puestas en Marcha	20 %	a) 262.91 M€ (1.2%) b) 544.92 M€ (1.1%)	100.00 %
C3	Alinear la gestión de la compañía de acuerdo a las nuevas líneas estratégicas y las necesidades de la nueva estructura holding, reforzando el modelo de gestión sostenible de Enagás	a) Implantación efectiva del modelo holding y la obtención de la certificación ISO (Ver Anexo C3.a) b) Implantar la nueva Estrategia RSC (Visión 2020) impulsando una mayor integración de los criterios de sostenibilidad en la gestión de la compañía (Ver Anexo C3.b)	a) Realización de 5 de las 6 acciones planificadas b) Ver detalle	15 %	a) 100% b) 97,23%	98,61 %
C4	Fomentar la diversificación de la compañía aprovechando su know how, a través de nuevas adquisiciones, promoción de infraestructuras, el establecimiento de alianzas y/o acuerdos estratégicos, y la prestación de servicios a terceros, dentro de los criterios estratégicos y de rentabilidad establecidos por la compañía.	a) Procesos de negociación/licitación realizados: 5 (15%) a2) Volumen de inversión adicional obtenida: 200 M€ (ver Anexo) (50%) b) Negociación de 3 acuerdos estratégicos (15%) c) 4 propuestas presentadas (15%) c2) Facturación: 1 M€ (5%)	a1) Procesos de negociación/licitación realizados: 8 (15%) a2) Volumen de inversión adicional obtenida: 300 M€ (ver Anexo) (50%) b) Cierre de 1 acuerdo estratégico (15%) c) 6 propuestas presentadas (15%) c2) Facturación: 2 M€ (5%)	15 %	a1) 9 a2) 320 M€ b) 6 acuerdos negociados; 3 firmados c) 7 propuestas presentadas c2) 2,27 M€	100,00 %

NOTA *: Los objetivos de compañía de índole financiero o inversión aprobados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC podrán alcanzar una valoración hasta el 120% en caso de superar el valor **supertarget**. En ningún caso la valoración global de los objetivos de compañía podrá superar el 100%.

4.1.3. Retribución de la Alta Dirección.

- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión del 6 de febrero de 2012, valoró el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" para 2011 y aprobó la retribución variable que cada miembro de la Alta Dirección correspondía para ese ejercicio en función del cumplimiento de sus respectivos objetivos. El Consejo de Administración fue informado en su reunión de esa misma fecha.
- El Consejo de Administración en su reunión de 20 de febrero de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, aprobó los "Objetivos de Compañía" para 2012.
- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión de 23 de julio de 2012, acordó que la retribución fija de la Alta Dirección para 2012 no experimentase incremento alguno.
- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de 18 de febrero de 2013, ha valorado el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" y de los "Objetivos de Dirección" para 2012 y ha aprobado la retribución variable que a cada miembro de la Alta Dirección corresponde para ese ejercicio en función de sus respectivos objetivos.

La retribución variable de cada uno de los miembros de la Alta Dirección se determina en función del cumplimiento por cada uno de ellos de sus propios objetivos, los cuales consisten en parte en el cumplimiento de los "Objetivos de Compañía", reflejados en el cuadro anterior, y en parte en el cumplimiento de unos "Objetivos de Dirección" establecidos para cada una de las Unidades que dirigen.

4.2 Retribución individualizada de los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2012.

Desde el ejercicio 2007, Enagás viene incluyendo en sus Cuentas Anuales y en las notas aclaratorias de su Informe Anual de Gobierno Corporativo información individualizada de las retribuciones de cada uno de los miembros del Consejo de Administración, incluida la retribución que el Presidente Ejecutivo percibe por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

4.2.1 Información en las cuentas anuales 2012.

Seguidamente se reproduce la información que la Sociedad ha incluido en sus Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2012, formuladas por el Consejo de Administración y depositadas en los Registros de la CNMV.

22.2 Retribuciones al Consejo de Administración y a la Alta Dirección

Las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2012 y 2011 por los miembros del Consejo de Administración y la alta dirección de Enagás, S.A., clasificadas por conceptos, han sido las siguientes:

28 Retribuciones al Consejo de Administración y a la Alta Dirección

Las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2012 y 2011 por los miembros del Consejo de Administración y la alta dirección de Enagás, S.A., clasificadas por conceptos, han sido las siguientes:

Ejercicio 2012

	Sueldos	Dietas	Otros conceptos	Planes de pensiones	Primas de seguros
Consejo de Administración	1.622	1.004	67	10	72
Alta Dirección	1.935		83	58	98
Total	3.557	1.004	150	68	170

Ejercicio 2011

	Sueldos	Dietas	Otros conceptos	Planes de pensiones	Primas de seguros
Consejo de Administración	1.514	1.086	65	10	34
Alta Dirección	1.966	-	84	60	44
Total	3.480	1.086	149	70	78

Las retribuciones mencionadas distribuidas por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, sin tener en cuenta la prima de seguros ni los planes de pensiones, han sido las siguientes:

CONSEJEROS	Miles de euros	
	2012	2011
D. Antonio Llardén Carratalá, (Consejero Ejecutivo) ¹	1.667	1.642
BANCAJA (Consejero Dominical)	-	20
D. Marcelino Oreja Arburúa ²	103	
Sagane Inversiones S.L. (Consejero Dominical)	37	76
Bilbao Bizkaia Kutxa / Kartera 1 (Consejero Dominical)	56	76
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (Consejero Dominical)	76	76
Mr. Sultan Hamed Khamis Al Burtamani	45	53
Peña Rueda S.L. Unipersonal (Consejero Dominical)	32	64
D. Jesús David Álvarez Mezquíriz (Consejero Independiente)	64	64
D. Dionisio Martínez Martínez (Consejero Independiente)	81	81
D. José Riva Francos (Consejero Independiente)	81	80
D. Ramón Pérez Simarro (Consejero Independiente)	76	76

¹ Durante el ejercicio 2012, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 960 miles de euros y una retribución variable de 576 miles de euros, que fueron aprobadas por el Consejo; asimismo, percibe dietas por asistencia al Consejo por importe de 64 miles de euros, así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 67 miles de euros, sumando todo ello 1.667 miles de euros. Además dispuso de una póliza de seguro de vida cuya prima en el ejercicio ha sido de 72 miles de euros y se han aportado a su plan de pensiones 10 miles de euros. El Grupo ha externalizado compromisos de pensiones con sus Directivos mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por este seguro y de la prima total satisfecha por el mismo durante el ejercicio corresponde al Presidente Ejecutivo la cantidad de 190 miles de euros.

² Durante el ejercicio 2012, el Consejero Delegado percibió una retribución fija de 86 miles de euros, que fue aprobada por el Consejo; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo de Administración por importe de 17 miles de euros, El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por el seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones si bien de la prima satisfecha en el ejercicio por este seguro no le resulta imputable cantidad alguna

D. Martí Parellada Sabata (Consejero Independiente)	76	77
D ^a Teresa García-Milà Lloveras (Consejero Independiente)	76	76
D. Miguel Angel Lasheras Merino (Consejero Independiente)	71	64
D. Luis Javier Navarro Vigil (Consejero Externo)	76	76
D ^a Isabel Sanchez García (Consejera Independiente)	76	64
Total	2.693	2.665

4.2.2 Información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2012.

En las notas aclaratorias a su Informe Anual de Gobierno Corporativo 2012, la Sociedad ha hecho pública la siguiente información:

NOTA ACLARATORIA DEL APARTADO B,1.11. RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

- Las dietas por asistencia percibidas por los miembros del Consejo de Administración ascendieron, a 31 de diciembre de 2012, a la cantidad total de 1.004 miles de euros.

- La retribución correspondiente a cada uno de los miembros del Consejo de Administración a fecha de 31 de diciembre de 2012 se desglosa en la siguiente relación (en miles de euros), sin tener en cuenta la prima de seguros ni el plan de pensiones es la siguiente: Don Antonio Llardén Carratalá: 1.667; Don Marcelino Oreja Arburúa: 103; Mr. Sultan Hamed Khamis Al Burtamani: 45; Don Jesús David Álvarez Mezquíriz: 64; BBK/KARTERA 1, S.L.: 56; Doña Teresa Garcia-Milà Lloveras: 76; Don Miguel Ángel Lasheras Merino: 71; Don Dionisio Martínez Martínez: 81; Don Luis Javier Navarro Vigil: 76; Don Martí Parellada Sabata: 76; PEÑA RUEDA, S.L.U.: 32; Don Ramón Pérez Simarro: 76; Don José Riva Francos: 81; SAGANE INVERSIONES, S.L.: 37; SEPI: 76; Doña Isabel Sánchez García: 76.

Se puede comprobar que en el cómputo del total de dietas por asistencia (1.004 miles de euros) se tuvieron en cuenta las dietas percibidas por los Consejeros que dimitieron durante el ejercicio 2012 (Peña Rueda, SLU, Sagane Inversiones S.L y BBK/Kartera 1, S.L.).

- Por otro lado, la retribución del Presidente Ejecutivo DON ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ, que asciende a la cantidad de 1.667 miles de euros, incluye tanto la retribución fija correspondiente al ejercicio 2012 por importe de 960 miles de euros, como la variable por objetivos del 2011 por importe de 576 miles de euros, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración; asimismo se incluyen las dietas por asistencia, por importe de 64 miles de euros, así como otros conceptos de retribución en especie, por importe de 67 miles de euros. No se incluyen en dicha cantidad los beneficios por aportaciones a fondos y planes de pensiones, por importe de 10 miles de euros, ni las primas de seguros de vida, por importe de 72 miles de euros. La Entidad ha externalizado compromisos de pensiones con sus Directivos mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por este seguro y de la prima total satisfecha por el mismo durante el ejercicio corresponde al Presidente Ejecutivo la cantidad de 190 miles de euros.

La retribución del Consejero delegado DON MARCELINO OREJA ARBURÚA asciende a la cantidad de 103 miles de euros de los que 86 miles de euros corresponden a

retribución fija y 17 miles de euros a dietas por asistencia al Consejo de Administración. El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por el seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones si bien de la prima satisfecha en el ejercicio por este seguro no le resulta imputable cantidad alguna.

Para un mayor detalle por conceptos retributivos, consultar el Apartado B.1.11 del presente Informe y el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

4.2.3 Cuadro resumen.

Sin perjuicio de reproducir aquí la información que sobre retribuciones individualizadas de los miembros del Consejo de Administración 2012 ya hace pública la Compañía seguidamente se incluye un cuadro resumen que detalla por conceptos la retribución percibida por cada miembro del Consejo de Administración durante el ejercicio 2012.

Se señala que por coherencia con la forma en que ese detalle es requerido en el formulario del Informe Anual de Gobierno Corporativo el cuadro resumen no incluye respecto del Presidente Ejecutivo la aportación a planes de pensiones por importe de 10 miles de euros, la prima de póliza de seguro de vida por importe de 72 miles de euros ni la cantidad de 190 miles de euros que le es imputable de la prima del seguro mixto de instrumentación de compromisos por pensiones de cuyo colectivo forma parte el Presidente Ejecutivo.

CONSEJERO	CONSEJO	COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO	COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES y RSC	FUNCIONES EJECUTIVAS			TOTALES
				RETRIBUCIÓN FIJA	RETRIBUCION VARIABLE	RETRIBUCION NO DINERARIA	
Antonio Llardén Carratalá	64	--	--	960	576	67	1.667
Marcelino Oreja Arburua	17			86			103
Jesús David Álvarez Mezquiriz	64	--	--			--	64
Bilbao Bizkaia Kutxa /KArtera 1 (Representada por Joseba Andoni Aurrekoetxea Bergara)	56	--				--	56
Sagane Inversiones, S.L. (Representada por Carlos Egea Krauel)	37	--				--	37
Sultan Hamed Khamis Al Burtamani	45	--	--			--	45
Teresa García-Milá Lloveras	64	--	12			--	76
Miguel Ángel Lasheras Merino	64	--	7			--	71
Dionisio Martínez Martínez	64	--	17			--	81
Luis Javier	64	12	--			--	76

Navarro Vigil					
Martí Parellada Sabata	64	12	--	--	76
Peña Rueda, S.L.U. (Representada por Manuel Menéndez Menéndez)	32	--	--	--	32
Ramón Pérez Simarro	64		12	--	76
José Riva Francos	64	17	--	--	81
SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales) representada por Federico Ferrer Delso	64	12	--	--	76
Isabel Sánchez García	64	12	--	--	76
TOTALES	891	65	48	1.689	2693

4.2.5 Remuneración total de los Consejeros en relación con el beneficio de Enagás S.A.

La remuneración total de los miembros del Consejo de administración representa un 0.9% del beneficio atribuido a Enagás, S.A. en el ejercicio 2012.

4.4. Retribución agregada de los miembros de la Alta Dirección en el ejercicio 2012.

Como se ha señalado en apartados anteriores la retribución agregada de los miembros de la Alta Dirección en 2012, ha sido la siguiente:

- Retribución fija 1.345 miles de euros.
- Retribución variable 590 miles de euros.
- Retribución no dineraria 83 miles de euros.
- Aportación planes pensiones 58 miles de euros.
- Primas seguro de vida 98 miles de euros

El presente informe fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 19 de marzo de 2013

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