

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28294726

DENOMINACIÓN SOCIAL

ENAGAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LOS OLMOS, 19, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El modelo retributivo de Enagás es parte fundamental del Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Enagás.

El modelo retributivo de Enagás garantiza que las diferencias existentes entre el salario de diferentes colectivos se deben exclusivamente a su posición en el organigrama, experiencia, antigüedad en la compañía y aportación de valor a la estrategia de la compañía.

Este modelo de retribución se caracteriza por:

- vincular la estructura salarial con la misión y los procesos de la compañía, a través de la valoración de los diferentes puestos de la compañía y determinación el valor individual de cada puesto dentro de la organización en relación con el resto de puestos de la misma, que permite velar por la equidad interna;
- facilitar la correcta aplicación de los valores corporativos en la operativa diaria, a través de la consideración de estos valores en la evaluación del desempeño anual, y su posterior vinculación con el proceso de revisión de la retribución fija;
- ser una herramienta de gestión y de catalización de cambios en la organización, a través de la utilización de la herramienta de Dirección por Objetivos vinculado a la retribución variable, de forma que se contribuye a asegurar que los esfuerzos individuales de las distintas personas de la organización están alineados con los objetivos globales de la compañía y su plan estratégico.
- contar con referencias de mercado de compañías de prestigio en estudios de compensación y beneficios que permiten asegurar la competitividad externa del modelo (Tower Watson) tanto en la valoración de puestos, como en la identificación de retribución fija de mercado y el modelo de retribución variable.

Para el caso del colectivo excluido de convenio (39% de la plantilla), el modelo retributivo se basa en dos pilares fundamentales:

- una retribución fija (RF), basada en el valor individual de cada puesto dentro de la organización, y en cuya revisión tiene un peso fundamental el modelo de evaluación de desempeño.
- una retribución variable (RV) gestionada a través de un Modelo de Gestión por Objetivos, basado en la contribución individual a los objetivos globales de la compañía, desplegados a nivel de objetivos de dirección y personales.

En la Estructura Salarial de Enagás existen 5 bandas de contribución o bandas retributivas en función de la contribución de cada puesto a la creación de valor de la compañía. Cada una de ellas establece un rango para la retribución fija y lleva asociado un porcentaje de retribución variable, que se incrementa con el nivel de responsabilidad, variando desde el 10 % (perfiles técnicos) hasta el 60% (puestos directivos).

Política retributiva del Consejo de Administración:

En el artículo 36 de los Estatutos Sociales de Enagás, S.A. se establece la política retributiva del Consejo de Administración.

Esta política de compensación del Consejo de Administración incluye como aspectos principales los siguientes:

- (i) La compensación será suficiente y vinculada al desempeño y cualificación de los miembros del Consejo de Administración.
- (ii) La compensación nunca comprometerá el criterio de independencia de los miembros del Consejo.
- (iii) La compensación estará basada en criterios de mercado, teniendo en cuenta las prácticas de compañías homólogas españolas e internacionales.

Respecto a la compensación de los Consejeros ejecutivos, se establecen los siguientes criterios:

- (i) El componente variable de la compensación estará siempre vinculado al desempeño de la compañía y al nivel de consecución de sus objetivos.
- (ii) Todas las partidas de compensación están sujetas a sistemas de control adecuados que definirán el desempeño de los Consejeros.
- (iii) Cualquier plan de compensación basado en participaciones (acciones o efectivo) está sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Además, el Consejo está considerando implementar un plan de compensación plurianual, teniendo en cuenta las prácticas de empresas homólogas, y que estará vinculado a la evolución del precio de la acción.

En virtud de lo establecido en los Estatutos Sociales de Enagás S.A. y de los correspondientes acuerdos que en ejecución del mismo han sido adoptados por la Junta General, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC de Enagás, S.A, el sistema retributivo de los consejeros de la sociedad está formado por:

- (i) una dieta para el consejero que asista a más de dos sesiones al año,
- (ii) una dieta por asistencia efectiva a cada reunión del Consejo de Administración,
- (iii) un importe por pertenencia a las Comisiones y otra por la presencia a las mismas, y
- (iv) una cantidad complementaria que retribuya al Consejero Independiente Coordinador.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema retributivo consistente en:

- (i) retribución fija,
- (ii) retribución variable, que representa hasta un 60% de la retribución dineraria fija y que está vinculada al cumplimiento de los objetivos de compañía,
- (iii) retribución en especie y
- (iv) prestaciones sociales complementarias.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Reglamento del Funcionamiento y Organización del Consejo de Administración de Enagás, S.A confiere al Consejo de Administración la facultad de adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros y alta dirección. En concreto, es la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa (en adelante "Comisión"), el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones relativas a la retribución de consejeros y altos directivos.

En dicho reglamento, se establece que la Comisión estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de seis Consejeros, designados por el Consejo de Administración, en su mayoría Consejeros Independientes, no pudiendo formar parte de la misma Consejeros Ejecutivos salvo cuando así lo acuerden de forma expresa los miembros de la misma. A fecha de este informe, la Comisión está compuesta por seis consejeros, siendo cinco de ellos independientes y uno dominical: Dionisio Martínez Martínez (Presidente, Independiente); Jesús David Álvarez Mezquíriz (Independiente); Teresa García-Milá Lloveras (Independiente); Miguel Ángel Lasheras Merino (Independiente); Jesús Máximo Pedrosa Ortega (Dominical); Ramón Pérez Simarro (Independiente).

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de Enagás, S.A, la Comisión desempeñará, entre otras, las siguientes funciones:

- (i) Proponer los criterios de retribución de los Consejeros de la Sociedad, dentro de lo previsto en los Estatutos y de acuerdo con lo que señale la Junta General, así como velar por la transparencia de las retribuciones.
- (ii) Proponer la política general de remuneración de los Directivos de Enagás, dando cuenta de ello al Consejo de Administración, así como las directrices relativas al nombramiento, selección, carrera, promoción y despido de altos Directivos, a fin de asegurar que la Sociedad dispone, en todo momento, del personal de alta cualificación adecuado para la gestión de sus actividades.
- (iii) Informar los nombramientos y ceses de las personas que integran la Alta Dirección y, en su caso, aprobar las condiciones especiales de sus contratos.
- (iv) Aprobar las retribuciones de la Alta Dirección, siempre que éstas no se aparten de los criterios establecidos en la política general de remuneración de Directivos.

(v) Informar al Consejo sobre la política general en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno Corporativo, velando por la adopción y efectiva aplicación de buenas prácticas, tanto de obligado cumplimiento como acuerdos con recomendaciones de general aceptación, en dichas materias. A tal fin la Comisión podrá elevar al Consejo las iniciativas y propuestas que estime oportunas e informará las propuestas que se sometan a la consideración del mismo así como la información que anualmente la Sociedad ponga a disposición de los accionistas sobre estas materias. El reglamento así mismo establece que la Comisión celebrará, al menos, una reunión cuatro veces al año, convocada por su Presidente, pudiendo recabar los asesoramientos, internos y externos, y las comparencias de Directivos de la Sociedad y su Grupo, que considere necesarias para el desempeño de sus funciones.

En concreto, durante el ejercicio 2013 la Comisión se reunió en 7 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias. En el desarrollo de sus competencias relacionadas con la política retributiva, la Comisión ha contado, además de con el asesoramiento de los servicios internos de Enagás S.A., con el asesoramiento de la firma especializada Towers Watson.

Entre las principales actuaciones acometidas durante 2013 por la Comisión, se encuentran:

- (i) la aprobación de los nombramientos de las nuevas incorporaciones al Comité de Dirección y su retribución asociada,
- (ii) la aprobación de la propuesta de revisión salarial para 2013 y la consecución de los objetivos de compañía, con impacto sobre la retribución variable de los consejeros ejecutivos,
- (iii) y la consideración de la realización de un análisis de implantación de un plan de compensación a largo plazo para el 2014, habiéndose contratado a la consultora independiente Towers Watson, experta en retribución, para la definición del citado plan.

Asimismo, durante el año 2013 los órganos de gobierno de la compañía, han incorporado en materia de Gobierno Corporativo y relacionado con el ámbito retributivo, la buena práctica de someter por segundo año a votación, con carácter consultivo y como punto separado del Orden del Día en la Junta General ordinaria 2013, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Además, de las retribuciones de los Consejeros se informa en los términos previstos legalmente, en la Memoria y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La Junta General de Enagás, S.A celebrada el 24 de abril de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los Estatutos Sociales, acordó 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, cuyo reparto se ha realizado 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.

En virtud de diversos acuerdos de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa se han determinado 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 2013 asciende a 1.046 miles de euros.

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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de 21 de octubre de 2013 acordó que la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para 2013 no experimentase incremento alguno. De esta manera la retribución fija del Presidente Ejecutivo para el año 2013 fue de 960.000 euros y la del Consejero Delegado de 300.000 euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los consejeros ejecutivos son los únicos consejeros que perciben una retribución variable.

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, tuvo en consideración 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.

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. 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.

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.
- (ii) La aprobación de un programa de Incentivos a Largo Plazo.
- (iii) Mayor desglose de información en materia de remuneraciones.
- (iv) Introducción de condicionantes para la percepción de la Retribución Variable (Clawback provisions)

El Consejo de Administración en su reunión del 18 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, valoró el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" para 2012 (en los términos que consta en el informe anual sobre remuneraciones de consejeros sometido a votación con carácter consultivo en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2013) y aprobó una retribución variable para el Presidente Ejecutivo de 576.000 euros y para el Consejero Delegado de 52.000 euros.

Por su parte, el Consejo de Administración en su reunión de 17 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, ha valorado el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" para 2013 (véase cuadro del apartado E.1 del presente informe) y ha aprobado que la retribución variable del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado correspondiente a ese ejercicio sea del 60% de su retribución fija.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los Compromisos por Pensiones adquiridos por Enagás, S.A a favor de los consejeros ejecutivos son:

Plan de Previsión de Directivos.-

Se trata de un Plan de tipo Mixto, con aportaciones definidas de ahorro para la jubilación (mediante un porcentaje sobre la Retribución Fija), en la que se establece la obtención de un tipo de interés determinado (125% del IPC) en la capitalización de dichas aportaciones, y con una prestación definida en caso de fallecimiento e invalidez del Participante. La financiación proviene de la Empresa y se articula a través de un Seguro Colectivo de Vida y Ahorro (Vidacaixa). Los derechos en el Seguro de ahorro vienen determinados por la permanencia del partícipe en la Empresa o la pérdida de dicha condición, perdiendo los derechos sobre el saldo acumulado, salvo pacto en contrario, en los casos de:

- Suspensión por excedencia Voluntaria.
- Pérdida de la condición de partícipe por permanecer en activo al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria.
- En los casos de cese en la Empresa, el partícipe mantendrá sus derechos sobre el saldo del Plan salvo en los casos de:
o Decisión unilateral del partícipe
o Despido disciplinario declarado procedente.

En el resto de causas de cese del partícipe en la Empresa, la percepción del saldo acumulado es compatible con la indemnización resolutoria.

El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por este seguro y la prima total satisfecha por el mismo durante en 2013 es de 197 miles de euros. El Consejero Delegado también forma parte del colectivo asegurado por este seguro y la prima total satisfecha por el mismo durante 2013 es de 100 miles de euros.

Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del grupo Enagás.-

Este Plan de Pensiones pertenece a la modalidad del sistema de empleo de promoción conjunta, en razón de los sujetos constituyentes, y a la modalidad de Plan Mixto en razón de las obligaciones estipuladas. El Plan está adscrito a Enagás fondo de Pensiones, inscrito en el Registro Administrativo de Fondo de Pensiones. El alta en el fondo se produce al cumplimiento de 2 años de Antigüedad efectiva en la Empresa. Las aportaciones al Fondo se realizarán por el Promotor y el Partícipe, siendo un 3,5% la aportación de la Empresa y un 0,5% por parte del Partícipe, si es menor de 45 años y un 1% si es mayor de esta edad. Las prestaciones del Plan son:

- Jubilación
- Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez
- Fallecimiento

Para los casos de incapacidad o fallecimiento el Plan estipula un Seguro que cubre la diferencia entre los derechos consolidados en el Plan de cada partícipe y 2,3 anualidades de su salario. En caso de cese en la Empresa por cualquier causa distinta de las mencionadas, el partícipe mantiene sus derechos sobre los importes consolidados a la fecha de la baja siendo dicho saldo compatible con cualquier indemnización resolutoria.

El Presidente Ejecutivo disfruta, como todos los empleados de la Compañía, de este plan de pensiones siendo la aportación al mismo en 2013 de 10 miles de euros y la prima por seguro de vida en el ejercicio 2013 de 78 miles de euros. Por su parte, el Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por un seguro vida cuya prima en 2013 fue de 1

miles de euros, y hasta que no transcurran dos años de su incorporación a la Compañía no formará parte del colectivo al que se aplica el plan de pensiones que disfrutaron todos los empleados de la Compañía por lo que la Sociedad no realizó en 2013 aportación alguna a su favor por este concepto.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Enagás, S.A no tiene asumidos compromisos de pago de indemnización por cese de las funciones de consejero.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Reglamento del Consejo reserva a este órgano la facultad de adoptar las decisiones sobre las condiciones que deban respetar los contratos de los consejeros ejecutivos. Además, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC tiene entre sus funciones la de determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos compensaciones de contenido económico del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.

En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en el artículo 36 de los Estatutos Sociales.

Los contratos de los consejeros ejecutivos son indefinidos, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia.

El Presidente Ejecutivo, D. Antonio Llardén Carratalá, tiene reconocido contractualmente el derecho a percibir una indemnización en caso de cese por causa que no sea debida a su propia voluntad, despido procedente o incumplimiento grave de sus funciones equivalente a tres (3) veces su retribución fija y variable anuales. En el caso del Consejero Delegado, sus condiciones contractuales establecen el derecho a percibir una indemnización en caso de cese por causa que no sea debida a su propia voluntad, despido procedente o incumplimiento grave de sus funciones equivalente a dos (2) veces su retribución fija y variables anuales. Respecto de las indemnizaciones por cese, Enagás no tiene intención de perjudicar los derechos adquiridos por sus consejeros ejecutivos, si bien, en relación con futuras contrataciones se aplicarán las más recientes recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, como se ha hecho en el caso del Consejero Delegado.

Respecto a los pactos de no competencia, el Reglamento del Consejo en su artículo 12.4 dispone que una vez producido el cese en el desempeño de su cargo, el consejero no podrá prestar servicios en otra entidad competidora durante el plazo de dos años, salvo que el Consejo de Administración le dispense de esta obligación o acorte su duración. Además, el Reglamento el Consejo establece un régimen de incompatibilidades del cargo de consejero que deberán respetar todos los miembros del Consejo de Administración, en los términos que recoge el artículo 13h). Asimismo, les son aplicables a los consejeros ejecutivos las reglas sobre conflictos de interés establecidas en el artículo 13f) del Reglamento del Consejo.

El resto de condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos se detallan en el apartado A.5. anterior.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros de Enagás, S.A no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Los consejeros de Enagás, S.A no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Enagás, S.A satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de Enagás. Las retribuciones en especie percibidas por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2013 ascendieron a la cantidad de 70 miles de euros. Por su parte, el Consejero Delegado percibió retribuciones en especie en 2013 por importe de 7 miles de euros.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Los consejeros de Enagás S.A no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Los consejeros de Enagás S.A no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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).

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.
- (ii) La aprobación de un programa de Incentivos a Largo Plazo.
- (iii) Mayor desglose de información en materia de remuneraciones.
- (iv) Introducción de condicionantes para la percepción de la Retribución Variable (Clawback provisions).

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio de 2014 ha sido aprobada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Corporativa, en su reunión de 20 de enero de 2014. Dicha política para 2014 se corresponde con los mismos procedimientos que la Sociedad ha venido aplicando en los últimos años y que se han descrito con detalle en este informe.

No obstante, la Comisión se viene planteando la posibilidad de establecer un incentivo retributivo de carácter plurianual con el objeto de alinear en mayor medida los intereses de los Consejeros Ejecutivos y de los miembros de la Alta Dirección con los intereses de los accionistas lo que viene siendo una insistente recomendación en materia de Buen Gobierno Corporativo por parte de los inversores institucionales internacionales de la Sociedad y los "proxy advisors".

A tal efecto se ha procedido a la contratación de la firma Towers Watson y se están estudiando alternativas que serán sometidas a la consideración de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Es de esperar que a lo largo del presente ejercicio 2014 sea establecido dicho incentivo a largo plazo sin perjuicio de que en 2015 se sometan a la aprobación de la Junta aquellas medidas que requieran de la misma para su puesta en práctica conforme a la normativa aplicable. La implantación de un incentivo retributivo variable plurianual puede llevar a ciertas modificaciones del porcentaje y procedimiento de determinación de la actual retribución variable anual, con el fin de que el sistema retributivo mantenga una estructura coherente y adecuada en su conjunto.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

En cuanto al proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones se estará a lo dispuesto en el apartado A.2 del presente informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En cuanto al proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones se estará a lo dispuesto en el apartado A.13 del presente informe.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Durante el ejercicio 2013 se han aplicado, en los términos descritos en el presente informe, los procedimientos de determinación de las retribuciones que corresponden a los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus Comisiones; a los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas; y a los miembros de la Alta Dirección.

Retribución por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones.-

La Junta General de Accionistas, en su reunión de 24 de abril de 2013, 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 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 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.”
- La retribución efectiva del conjunto de los Consejeros por este concepto fue en 2013 de 1.046 miles de euros.

Retribución de los consejeros ejecutivos.-

El Consejo de Administración en su reunión del 18 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa valoró el grado de cumplimiento de los “Objetivos de Compañía” para 2012 y aprobó la retribución variable del Presidente Ejecutivo equivalente a 576.000 euros y la del Consejero Delegado que fue de 52.000 euros. Por su parte, el Consejo de Administración en su reunión del 21 de octubre de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa acordó que la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado no experimentase incremento alguno, ascendiendo la misma a 960.000 euros la del Presidente Ejecutivo, y 300.000 euros la del Consejero Delegado. De esta manera la retribución dineraria total (fijo + variable) percibida en 2013 por el Presidente Ejecutivo fue de 1.536.000 euros, siendo la del Consejero Delegado de 416.000 euros.

De acuerdo con “Objetivos de Compañía” para 2013 (véase cuadro del apartado E.1 del presente informe) que fueron fijados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en la citada reunión de 22 de abril de 2013, los criterios de medición y el grado de consecución de cada uno de ellos que fue aprobado por el Consejo de Administración el 17 de febrero de 2014 y ha supuesto el reconocimiento al Presidente Ejecutivo de una retribución variable, correspondiente al ejercicio 2013, del 60% de su retribución fija.

Las retribuciones en especie percibidas por el Presidente Ejecutivo, son las habituales en este tipo de contratos y en el ejercicio 2013 ascendieron a la cantidad de 70 miles de euros. Las prestaciones sociales complementarias consisten en una 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 2013) y en la prima por un seguro de vida (que en el ejercicio 2013 ascendió a la cantidad de 78 miles de euros). Además, 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 197 miles de euros.

El Consejero Delegado ha percibido retribuciones en especie en 2013 por importe de 7 miles de euros. El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por un seguro vida de cuya prima le correspondieron en el ejercicio 1 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 Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por este seguro y de la prima total satisfecha por el mismo durante el ejercicio corresponde al Consejero la cantidad de 100 miles de euros. Hasta que no transcurran dos años de su incorporación a la Compañía no formará parte del colectivo al que se aplica el “Plan de pensiones del sistema de empleo de Enagás, S.A.” que disfrutaron todos los empleados de la Compañía por lo que la Sociedad no realizó aportación alguna a su favor por este concepto.

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 el cumplimiento de los “Objetivos de Compañía” (reflejados en el cuadro del epígrafe E.1 del presente informe), en el cumplimiento de los

“Objetivos de Dirección” establecidos para cada una de las Unidades que dirigen y en sus “Objetivos personales” donde se valora su propio desempeño. La retribución total percibida por los miembros de la Alta Dirección de la compañía, con excepción de los consejeros ejecutivos, durante el año 2013 ascendió a la cantidad de 2.713 miles de euros. Además dos miembros de la Alta Dirección percibieron indemnizaciones por importe de 2.122 miles de euros.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JOSÉ RIVA FRANCOS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Independiente	Desde 24/04/2013 hasta 31/12/2013.
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	Dominical	Desde 24/04/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARCELINO OREJA ARBURÚA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARTÍ PARELLADA SABATA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	22	0	15	0	0	0	0	0	37	45
MARCELINO OREJA ARBURÚA	22	300	42	52	0	0	0	7	423	103
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	22	0	50	0	0	0	0	0	72	64
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	22	0	29	0	0	0	0	0	51	
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	22	0	54	0	0	0	0	0	76	71
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	54	0	54	0	0	5	0	0	113	81
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	22	0	50	0	0	0	0	0	72	76
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	22	960	42	576	0	0	0	70	1.670	1.667
MARTÍ PARELLADA SABATA	22	0	54	0	0	0	0	0	76	76
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	22	0	22	0	0	0	0	0	44	
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	22	0	54	0	0	0	0	0	76	76
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	22	0	50	0	0	0	0	0	72	76
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	22	0	54	0	0	0	0	0	76	76
JOSÉ RIVA FRANCOS	22	0	50	0	0	5	0	0	77	81
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	22	0	54	0	0	0	0	0	76	76

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
MARCELINO OREJA ARBURÚA	100	0	77	0
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	218	207	1.452	1.244

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARCELINO OREJA ARBURÚA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTÍ PARELLADA SABATA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ RIVA FRANCOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	37	0	0	37	0	0	0	0	37	45	0
MARCELINO OREJA ARBURÚA	423	0	0	423	0	0	0	0	423	103	100
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	72	0	0	72	0	0	0	0	72	64	0
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	51	0	0	51	0	0	0	0	51	0	0
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	76	0	0	76	0	0	0	0	76	71	0
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	113	0	0	113	0	0	0	0	113	81	0
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	72	0	0	72	0	0	0	0	72	76	0
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	1.670	0	0	1.670	0	0	0	0	1.670	1.667	218
MARTÍ PARELLADA SABATA	76	0	0	76	0	0	0	0	76	76	0
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	44	0	0	44	0	0	0	0	44	0	0
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	76	0	0	76	0	0	0	0	76	76	0
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	72	0	0	72	0	0	0	0	72	76	0
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	76	0	0	76	0	0	0	0	76	76	0
JOSÉ RIVA FRANCOS	77	0	0	77	0	0	0	0	77	81	0
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	76	0	0	76	0	0	0	0	76	76	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	3.011	0	0	3.011	0	0	0	0	3.011	2.568	318

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

El Consejo de Administración en su reunión del 18 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa valoró el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" para 2012 y aprobó la retribución variable que al Presidente Ejecutivo correspondía para ese ejercicio.

El Consejo de Administración en su reunión de 22 de abril de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, aprobó los "Objetivos de Compañía" para 2013 y cuyo cumplimiento determina, a criterio de la propia Comisión, la retribución variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de 21 de octubre de 2013, a propuesta de, acordó que la retribución fija del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado y de la Alta Dirección para 2013 no experimentase incremento alguno.

El Consejo de Administración en su reunión de 17 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, ha valorado el grado de cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" para 2013 y ha aprobado la retribución variable que al Presidente Ejecutivo y al Consejero Delegado corresponde para ese ejercicio.

En el cuadro que se adjunta en el epígrafe E.1 del presente informe bajo el título se detallan 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 22 de abril de 2013, los criterios de medición y el grado de consecución de cada uno de ellos que fue aprobado por el Consejo de Administración el 17 de febrero de 2014 y ha supuesto el reconocimiento al Presidente Ejecutivo de una retribución variable, correspondiente al ejercicio 2013, del 60% de su retribución fija y para el Consejero Delegado un reconocimiento de una retribución variable, correspondiente al ejercicio 2013, del 60% de su retribución fija.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	116.568.214	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	3.822.854	0,20%
Votos a favor	112.417.410	96,40%
Abstenciones	327.950	3,20%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Ver documento adjunto.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 17/02/2014.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Objetivos Compañía ENAGÁS 2013

Consecución= 99,45%



	OBJETIVO	INDICADOR	CRÍTICO	TARGET	PESO	REALIZADO	CONSECUCIÓN	
C1	Mejorar los resultados económicos.	Resultados después de impuestos a 31.12.2013	398,5 M€ (5%)	406,0 M€ (7%)	50%	406,5 M€ (**) (7,1%)	100%	
C2	Afianzamiento del mantenimiento de los ingresos regulados de 2013.	<ul style="list-style-type: none"> a) Mantenimiento del sistema retributivo de los activos de transporte previos a 2008. (10%) b) Resolución positiva en 2013 de las contingencias retributivas identificadas, sin incluir las derivadas de la potencial revisión del marco regulatorio. (4%) c) Asegurar los ingresos asociados a la ejecución del Plan Anual de Inversiones y de Puestas en Marcha de los proyectos de desarrollo de infraestructuras (2%) <ul style="list-style-type: none"> c.1) Valor de la inversión retribuable en infraestructuras realizadas en el ejercicio c.2) Valor de la inversión realizada en los proyectos con Acta de Puesta en Marcha conseguidas en el ejercicio. d) Asegurar la continuidad operativa en Gaviota y las Plantas de Regasificación (2%): <ul style="list-style-type: none"> d.1.) Desarrollar las actuaciones necesarias en Gaviota para garantizar la operación en condiciones de seguridad. d.2) Desarrollar las actuaciones necesarias en las Plantas de Regasificación para garantizar su operación en condiciones de máxima eficiencia y garantizar los requerimientos de contratación mínimos necesarios e) Potenciar los ingresos futuros asociados al uso de las infraestructuras mediante el análisis, diagnóstico y propuesta para el incremento de la demanda y el tránsito. (2%) 	<ul style="list-style-type: none"> a) Sin impacto en ingresos en 2013 b) Ingresos adicionales de 6 M€ c.1) Valor de la inversión 111,79 M€ realizada c.2) Valor de la inversión 479,15 M€ puestas en marcha d.1.) Inclusión actuación Work-Over en cambio ciclo extracción-inyección reconocida en plan de mantenimiento 2014. d.2.) Asegurar la contratación anual en 2013 de Cartagena de 35 GWh/año e) Presentación de un informe al Comité de Dirección 31/12/13 	<ul style="list-style-type: none"> a) Impacto en ingresos de 2014 < 5% b) Ingresos adicionales de 10 M€ c.1) Valor de la inversión 141,1 M realizada c.2) Valor de la inversión 514,93 M€ puestas en marcha d.1) Inclusión actuación Work-Over en cambio ciclo extracción-inyección reconocida en plan de mantenimiento 2014. d.2.) Asegurar la contratación anual en 2013 de Cartagena de 45 GWh/año. e) Presentación de un informe al Comité de Dirección 30/11/13. 	20%	<ul style="list-style-type: none"> a) Sin impacto en ingresos 2014 b) 16,8 M€ c.1) 137,44 M€ c.2) 515,96 M€ d.1) 100% d.2) 100% e) Presentación del informe del Comité de Dirección 28/11/13 	<ul style="list-style-type: none"> a) 100% b) 100% c.1) 96,90 % c.2) 100 % d.1) 100% d.2) 100% e) 100% 	99,85%
C3	Desarrollar la internacionalización de la compañía a través de nuevas adquisiciones y licitaciones en base a los criterios estratégicos y de rentabilidad establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> a) Avanzar en la obtención de compromisos firmes de adquisiciones/licitaciones en el ámbito no regulado. b) Desarrollo de la presencia de Enagás en México. <ul style="list-style-type: none"> b1.1) Fecha de alta de la sociedad y/o contrato de arrendamiento de la oficina. b1.2) Fecha de aprobación de un Plan de Desarrollo de Negocio, incluyendo potenciales socios/alianzas. b2.1) Fecha de obtención de la financiación de Morelos. b2.2) Inversión en el ejercicio asociada a Morelos. b2.3) Fecha del cobro efectivo de los cargos fijos establecidos en el contrato c) Análisis del posicionamiento de Enagás en otros mercados: Chile, Perú, Colombia, otros 	<ul style="list-style-type: none"> a) 2 procesos de adquisiciones realizados a2) 2 procesos de licitaciones realizados b1.1) Sept-2013 (20%) b1.2) Dic-2013 (20%) b2.1) Dic-2013 (20%) b2.2) 26,6M€ (20%) b2.3) Dic-2013 (20%) c) Dic-2013 	<ul style="list-style-type: none"> a) Firma contrato compra-venta 1 proceso b1.1) Jul-2013 (20%) b1.2) Nov-2013 (20%) b2.1) Nov -2013 (20%) b2.2) 33,3 M€ (20%) b2.3) Nov 2013 (20%) c) Nov-2013 	15%	<ul style="list-style-type: none"> a) Firma Contrato b1.1) Jun. b.1.2) Nov. b2.1) 24 Jun b.2.2) 29M€ b.2.3) Jul. c) Feb./Marz/Jul. 	<ul style="list-style-type: none"> a) 100% b1.1) 100% b1.2) 100% b2.1) 100% b2.2) 83,96% b2.3) 100% c) 100% 	98,40 %
C4	Alinear el modelo de gestión sostenible de la compañía de acuerdo a las nuevas líneas estratégicas y las necesidades derivadas de la internacionalización	<ul style="list-style-type: none"> a) Implantación del Plan de Adecuación y Transformación de la Compañía (PAT) (modelo organizativo, procesos, movilidad, cambio cultural, etc.) (7,5%) b) Potenciar el posicionamiento de Enagás antes los inversores institucionales e inversores socialmente responsables (ISR): mantenimiento en índices y gestión proactiva (4,5%) <ul style="list-style-type: none"> b1) FTSE4Good, Ethibel, Oekom, STOXX. b2) Elaborar el "Equity story RSC" c) Reforzar el compromiso de reducción de emisiones de CO₂ (3%) <ul style="list-style-type: none"> c1) 508.643 ton CO2 totales . (25%) c2) 374.085 ton CO2 (autoconsumos gestionables + energía eléctrica). (75%) 	<ul style="list-style-type: none"> a) Realizar el 90% de las actuaciones planificadas del PAT b1) FTSE4Good, Ethibel, Oekom, STOXX b2) Elaborar el "Equity story RSC" c1) 508.643 ton CO2 totales (25%) c2) 374.085 ton CO2 (autoconsumos gestionables + energía eléctrica) (75%) 	<ul style="list-style-type: none"> a) Realizar el 100% de las actuaciones planificadas del PAT b1) DJSI b2) Realizar 2 road shows específicos con agencias, índices o inversores RSC. c1) % de reducción por eficiencia de 1,86% (25%) c2) % de reducción por eficiencia de 2,53 % (75%) 	15%	<ul style="list-style-type: none"> a) 12 /12 b1) 100% b2) Equity story RSC, 1 Road Show c1) 458.684 ton CO2 c2) 305.448 ton CO2 	<ul style="list-style-type: none"> a) 100 % b1) 100 % b2) 87,5 % c1) 100 % c2) 100 % 	98,13 %

(**) Resultado contable 403,2M€, que incluye una provisión por posibles contingencias futuras con conocimiento del auditor. Sin esta provisión, el BDI hubiera alcanzado un crecimiento del 7,1%.