
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-28294726]

Denominación Social:

[**ENAGAS, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LOS OLMOS, 19 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

El Reglamento del Funcionamiento y Organización del Consejo de Administración de Enagás confiere al Consejo de Administración la facultad de adoptar las decisiones sobre la retribución de los Consejeros y Alta Dirección. En concreto, la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones (en adelante, "CSNR"), es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones relativas a la retribución de Consejeros y altos directivos.

La Comisión está compuesta por siete Consejeros, siendo seis de ellos Consejeros independientes y uno dominical: Ana Palacio Vallelersundi (Presidenta, Independiente); Ignacio Grangel Vicente (Independiente); Antonio Hernández Mancha (Independiente); Santiago Ferrer Costa (Dominical); Gonzalo Solana González (Independiente); Patricia Úrbez Sanz (Independiente) y Cristóbal José Gallego Castillo (Independiente). La JGA 2019 aprobó la Política de remuneraciones para el periodo 2019-2021. La Política para el periodo 2019-2021 es continuista y mantiene las premisas fundamentales que inspiraron la anterior Política aprobada para el período 2016-2018.

La primera premisa de esta Política es el compromiso adquirido por el Consejo ante los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015 de introducir un Incentivo a Largo Plazo (ILP) en la estructura de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos, que será también aplicable al equipo directivo de la Compañía, y que cumpla con las recomendaciones 56 a 64 del Código de Buen Gobierno de la CNMV y con los criterios de más general aceptación con respecto a ese tipo de elementos retributivos.

La segunda premisa considerada en esta Política es la obligación que corresponde a la CSNR y al Consejo de mantener una política retributiva adecuada -en estructura y cuantía- a la consecución de los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía, promoviendo la creación de valor para los accionistas, compensando proporcionalmente capacidad y esfuerzo y reteniendo el talento que la Compañía precisa. Todo ello atendiendo a las condiciones generales del mercado con respecto a compañías equiparables y a la marcha de la Compañía en cada momento.

Para ello, se llevó a cabo un nuevo análisis sobre la adecuación del posicionamiento retributivo de Consejeros con respecto a la mediana de empresas de referencia. Como empresas de referencia adecuadas se eligieron otras empresas españolas energéticas del Ibex35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa). A estos efectos, se tomaron los últimos datos públicos conocidos, referidos al ejercicio 2018. Dicho análisis se hizo con respecto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales, la retribución de los Consejeros ejecutivos y la retribución de los miembros del Comité de Dirección y demás directivos de la Compañía. La CSNR contó con el soporte de la Dirección de la Compañía y con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que realizó un análisis del actual posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y presentó alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues, que asesoró en los aspectos legales y fiscales a los que hace referencia esta Política.

Esta Política tiene también especialmente en cuenta la Política de Remuneraciones y el Incentivo a Largo Plazo anteriores, que fueron objeto de muy amplia aceptación por los accionistas en la Junta General de Accionistas el 18 de marzo de 2016, por lo que se propuso a esta Junta una Política de Remuneraciones y un Incentivo a Largo Plazo continuistas respecto de los de 2016.

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

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

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

El carácter continuista de la presente Política indicado impone la conveniencia de implantación de un nuevo ILP para el período 2019-2021. La estructura y contenido del ILP 2019-2021, presentan de igual forma un carácter de continuidad respecto al anterior, si bien se han incluido una serie de mejoras alineadas con las recomendaciones de gobierno corporativo y de los proxy advisors:

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

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La JGA 2019 aprobó la Política de remuneraciones para el período 2019-2021. Esta Política es continuista y mantiene las premisas fundamentales que inspiraron la anterior Política aprobada para el período 2016-2018.

Respecto de los Consejeros Ejecutivos, la política retributiva para 2019-2021 contiene las siguientes bases:

- Mantener el nivel de aportación a los planes de previsión social existentes.
- Mantener la retribución variable anual y el ILP a tres años.
- Mantener durante los tres años del periodo la retribución que a los Consejeros Ejecutivos corresponde por su pertenencia al Consejo establecida para 2018.
- Habilitar la posibilidad de aplicación de incrementos de la retribución fija en los términos expuestos en la Política.

Respecto de la retribución variable hay que diferenciar la variable anual de la variable a largo plazo.

Retribución variable anual.

Como retribución variable anual, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir un bono de cuantía variable por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la CSNR para el ejercicio correspondiente. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual.

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

El Consejo, a propuesta de la CSNR, estableció a esta fecha los objetivos aplicables a los Consejeros Ejecutivos para 2021 y que, en líneas generales se refieren a:

1. - Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
2. - Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
3. - Consolidación del Plan Estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional así como a través del desarrollo de nuevos servicios, contribuir a la diversificación y el emprendimiento.

4. - Sostenibilidad y Buen Gobierno.

Asimismo, se contempló un objetivo adicional asociado a la gestión de la situación de la COVID-19, con objeto de poder permitir medir y evaluar la respuesta dada por la Compañía. En el Anexo 2. del presente informe, se encuentra el detalle de los objetivos.

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

Los Consejeros Ejecutivos serán beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos indicados en los siguientes apartados del presente epígrafe y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.

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

En 2022 se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado el Incentivo que les corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirán, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado podrán enajenar libremente las acciones recibidas. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

El Incentivo total máximo no podrá superar el 125% del Incentivo Target inicial. El Incentivo anualizado en el escenario del nivel de consecución

del 100% sería para los Consejeros Ejecutivos de hasta el 50% de su retribución fija anual en 2019. Al Presidente se le asignan un máximo de 79.090 acciones y al Consejero Delegado 39.545.

Cláusulas de recuperación ("clawback").- En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CSNR, podrá reclamar una parte o la totalidad del Incentivo abonado. Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años desde cada una de las fechas de abono.

En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del Incentivo entregado en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad no debido a la modificación de las normas contables aplicables.
- Sanción al Beneficiario por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de "clawback".

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

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

De la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" aprobada en la JGA 2019 resulta que el importe de los componentes fijos de la retribución de los consejeros para el ejercicio 2019, 2020 y 2021 permanece invariable respecto a la del 2018 ascendiendo el importe máximo a recibir por este concepto a 2.241.000€. Con ocasión de la JGA celebrada el 30 de junio de 2020 se incrementó este importe máximo a 2.600.000€ en atención a la incorporación de 3 miembros más al consejo de administración, tal y como se explica a continuación.

Los importes y conceptos para el 2021 son los siguientes:

Remuneración individual de los Consejeros por su condición de tales.-

La retribución individual para el ejercicio 2021, la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la siguiente: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador.

La aplicación de los criterios expuestos para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cifra máxima de retribución del Consejo por este concepto en 2021 supone que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio, la cual fue aprobada por la JGA 2020, a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos, asciende a la cantidad de 2.600.000 €.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La sociedad tiene previsto que la retribución fija anual de Presidente y Consejero Delegado permanezca invariable en 2021. Del importe que en concepto de retribución fija anual perciban Presidente y Consejero Delegado en 2021 se dará debida cuenta en el informe anual sobre remuneraciones del próximo año.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

De acuerdo con la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" aprobada en la JGA 2019 y de acuerdo con los términos de los contratos aprobados por el Consejo, los consejeros ejecutivos perciben una retribución anual fija en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a los del conjunto del equipo directivo de la Compañía (vehículo, seguro médico, etc.). Además, los consejeros ejecutivos son partícipes asegurados en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo, mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora.

El Presidente Ejecutivo ha percibido en 2020 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 156 miles de €; prima de seguro de vida por importe de 66 miles de € y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 236 miles de €.

El Consejero Delegado ha percibido en 2020 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 27 miles de €; prima de seguro de vida por importe de 0,9 miles de € y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 136 miles de €.

La Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 no prevé para el ejercicio 2021 variaciones en los conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos consejeros que perciben una retribución variable.

Retribución variable anual.-

De acuerdo con la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado tienen reconocido el derecho a percibir una retribución variable anual consistente en un bono de cuantía variable por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CSNR, para el ejercicio correspondiente. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual.

Al inicio de cada ejercicio comprendido en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021", el Consejo aprobará los objetivos aplicables al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado a estos efectos y finalizado el ejercicio el Consejo, a propuesta de la CSNR, evaluará el grado de consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda a los consejeros ejecutivos.

El Consejo, a propuesta de la CSNR, estableció a esta fecha los objetivos aplicables al Presidente y Consejero Delegado a estos efectos para 2021 y que, en líneas generales se refieren a:

1. - Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
2. - Afianzar los ingresos regulados de la Compañía
3. - Consolidación del plan estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional así como a través del desarrollo de nuevos servicios, contribuir a la diversificación y el Emprendimiento
4. - Sostenibilidad y Buen Gobierno.

Asimismo, se contempló un objetivo adicional asociado a la gestión de la situación de la COVID-19, con objeto de poder permitir medir y evaluar la respuesta dada por la Compañía. En el Anexo 2, del presente informe, se encuentra el detalle de los objetivos asociados.

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

De acuerdo con la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021", el Consejo, previo informe de la CSNR, propuso a la JGA aprobar un ILP que sería también de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son beneficiarios del ILP 2019-2021 y les corresponde un número de acciones equivalentes hasta el 50% de su retribución anual fija por cada uno de los tres años comprendidos en el Plan, en los términos indicados en la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" propuesta a la JGA 2019.

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

El número concreto de acciones de Enagás y el importe bruto en metálico a entregar a cada Beneficiario en las Fechas de Abono, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función del Grado de Consecución de los siguientes indicadores durante el Periodo de Medición de Objetivos: (i) Retorno Total para el Accionista (en adelante, "RTA"). Tendrá dos componentes: el RTA absoluto y el RTA relativo. El RTA absoluto se mide como la obtención de un precio target de la acción en 2021. El precio target ha sido establecido reinvertiendo los dividendos de la acción esperados y en base a una rentabilidad y parámetros de mercado. El RTA relativo se mide respecto a un grupo de comparación formado por 15 compañías (RED ELÉCTRICA, SNAM, TERNA, NATIONAL GRID, REN, IBERDROLA, NATURGY, ENEL, RWE, E.ON, ENGIE, CÉNTRICA, UNITED UTILITIES, SERVERN TRENT, PENNON GROUP). (ii) Fondos de las Operaciones. (iii) Flujos de caja acumulados recibidos por las sociedades participadas. (iv) Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad. Se incluye en el Anexo 1 el detalle de los indicadores concretos que miden estos objetivos, así como los niveles de consecución asociados.

En 2022 se procederá a la liquidación del ILP percibiendo el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado hasta el 50% de incentivo que les corresponda, conforme al grado de consecución de los objetivos plurianuales previstos y en 2023 el 50% restante. Dicho incentivo lo percibirán, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un período de dos años las acciones percibidas en 2022 y un año las percibidas en 2023. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto el incentivo será igual a cero.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

1- El Plan de Previsión de Directivos se trata de un Plan Mixto de aportación definida para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente y de prestación definida para las prestaciones de fallecimiento en activo del Partícipe siendo las aportaciones un porcentaje de la Retribución Fija del partícipe. El devengo o consolidación de derechos no está vinculado a ningún tipo de consecución de objetivos o evaluación del desempeño.

El Plan de Previsión de Directivos establece que el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado no tendrán derechos económicos si su cese se produce por decisión del tomador como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de las funciones de Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado, que perjudique los intereses del tomador. El asegurado tendrá sin embargo derechos económicos si el cese se produce por libre voluntad del tomador por cualquier causa, sin que esté referida aun incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado.

2.- El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Enagás es un plan de aportación definida que se dota externamente y que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

En la actualidad el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado se mantienen como partícipes en suspenso del Plan de Pensiones de Empleo de Enagás y sus derechos económicos consolidados no se condicionan a ningún supuesto, quedando los mismos en suspenso hasta el rescate del Plan por las causas especificadas en su reglamento.

La Sociedad y el Presidente Ejecutivo han acordado mutuamente que los derechos y obligaciones que se derivan para las partes del Plan de Pensiones y del Plan de Previsión de Directivos se prolonguen más allá de los 65 años.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Enagás no tiene asumidos compromisos de pago de indemnización por cese de las funciones de consejeros no ejecutivos.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Condiciones principales del contrato del Presidente Ejecutivo.-

La relación entre Enagás y el Presidente Ejecutivo se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Presidente Ejecutivo", aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Presidente Ejecutivo que corresponde a D. Antonio Llardén Carratalá desde su nombramiento por el Consejo el 24 de enero de 2007. El contrato se estipula por el tiempo en que el Presidente Ejecutivo desempeñe las funciones como tal. El contrato regula las prestaciones del Presidente Ejecutivo en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida aun incumplimiento grave o culpable cometido por el Presidente Ejecutivo, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el Presidente en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. La indemnización por este concepto era de tres anualidades, pero el Presidente renunció en 2016 a una anualidad para adecuarse así a las mejores prácticas de buen gobierno. El contrato establece un pacto de exclusividad para el Presidente Ejecutivo, por el cual no podrá prestar servicios de cualquier naturaleza a terceros o participar o formar parte de otra sociedad o entidad jurídica sin autorización expresa del Consejo. No se prevé compensación económica específica por este concepto a favor del Presidente Ejecutivo. El contrato tampoco incluye compensación económica alguna por pactos de no concurrencia post-contractual. La permanencia y fidelización del Presidente Ejecutivo se incentivan mediante su participación en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad", descrito con anterioridad en el presente informe.

Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.-

La relación entre Enagás y el Consejero Delegado se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado", aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Consejero Delegado que corresponde a D. Marcelino Oreja Arburúa desde su nombramiento por el Consejo el 17 de septiembre de 2012. El contrato se estipula por el tiempo en que el Consejero Delegado desempeñe las funciones como tal. El contrato regula las prestaciones del Consejero Delegado en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida aun incumplimiento grave o culpable cometido por el Consejero Delegado, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el Consejero Delegado en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. El contrato establece un pacto de exclusividad para el Consejero Delegado que no podrá prestar servicios de cualquier naturaleza a terceros o participar o formar parte de otra sociedad o entidad jurídica sin autorización expresa del Consejo. No se prevé compensación económica específica por este concepto a favor del Consejero Delegado. El contrato incluye un pacto de no concurrencia para después de su extinción con una caducidad de dos años.

Como compensación por ese pacto de no concurrencia, la Sociedad se compromete a compensar al Consejero Delegado con el 80 por 100 de su retribución fija bruta anual por cada uno de los años de duración del referido pacto. No obstante, del importe resultante se detraerá la cantidad existente a su favor en el "Plan de Previsión de Directivos". La permanencia y fidelización del Consejero Delegado se incentivan mediante su participación en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" descrito con anterioridad en el presente informe.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La política de remuneraciones de Consejeros actualmente vigente, que comprende los ejercicios 2019, 2020 y 2021, fue aprobada por la JGA 2019 con fecha 29 de marzo de 2019 y modificada en la JGA 2020 celebrada el 30 e junio de 2020. Su contenido se explica en el epígrafe A.1 del presente informe.

Respecto de la modificación de 2020, el Consejo, en su reunión de fecha 25 de mayo de 2020, acordó someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas prevista para su celebración el 30 de junio de 2020, como punto 10º del Orden del Día, una propuesta de modificación de la Política. Dicha modificación fue propuesta al Consejo por la CSNR en su sesión de fecha 22 de mayo de 2020. La modificación de la Política propuesta por la CSNR al Consejo y que el Consejo presentó a la Junta para su aprobación se reduce, exclusivamente, a tomar en consideración los acuerdos sometidos previamente a la aprobación de la Junta relativos a la ampliación del número de consejeros y al nuevo número de miembros de la CSNR y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

El número máximo de consejeros era de catorce en 2019, y pasó a ser de dieciséis en el año 2020 tras su aprobación por la Junta General. Se consideró que las reuniones ordinarias del Consejo serán once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones y el número máximo de miembros de las Comisiones, que era de seis en la CSNR y de cinco en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en 2019 y pase a ser de siete en ambas en el año 2020 tras su aprobación por la Junta General.

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

En 2021 se pretende someter a la aprobación de la Junta General la nueva Política de remuneraciones de los Consejeros 2022- 2024, presentando un carácter continuista y manteniendo las premisas fundamentales de las anteriores, incorporando mejoras técnicas. La misma contemplará un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022 - 2024 que da continuidad al anterior, si bien se incluirán una serie de mejoras alineadas con las

recomendaciones de gobierno corporativo y de los proxy advisors. El detalle de esta nueva Política y nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo será publicado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros en 2022.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.enagas.es/enagas/es/AccionistasElInversores/GobiernoCorporativo/PropuestasDocumentacionAccionista>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe de Remuneraciones de Consejeros sometido a votación consultiva en la JGA 2020 fue votado favorablemente por un 75,91% de los votos emitidos. Adicionalmente durante el Road-show de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de 2021, se ha analizado con los distintos proxy advisors e inversores el resultado de la votación del informe de retribuciones del 2020. Dentro de este análisis, alguno de los inversores nos explicó que había votado en contra del informe a partir de identificar la existencia de un "aviso" en el reporte de uno de los proxy advisors (ISS).

Después de analizar este aspecto con ISS, se identifica que el "aviso" se debió a la comparativa de salario del CEO respecto al peer group. Al no haber existido variaciones salariales, se detecta que el "aviso" fue resultado de la forma en la que se computa el Incentivo trianual (ILP) en el informe, ya que se computó la totalidad del mismo en un único año (año en el que se pagó).

Este efecto solo existirá en los años de pago de ILP y se verá minorado tanto en el esquema del ILP que actualmente está en vigor como en el que se está proponiendo a futuro, ya que en ambos casos se ha acordado un esquema de diferimiento parcial de forma que se realizarán dos pagos en lugar de uno.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Política ha sido propuesta al Consejo por la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "CSNR"). La CSNR ha celebrado reuniones específicas para preparar su propuesta el 11 de enero de 2019, 21 de enero de 2019, 23 de enero de 2019, 31 de enero de 2019, 5 de febrero de 2019, el 11 de febrero de 2019, el 14 de febrero de 2019 y el 22 de febrero de 2019. En esta última reunión, la aprobó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quince de la LSC y el artículo 45 de los Estatutos.

La CSNR contó con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que realizó un análisis del posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y presentando alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues, que asesoró en los aspectos legales y fiscales a los que hace referencia esta Política.

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

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

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

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La JGA 2019 aprobó la Política de remuneraciones para el periodo 2019-2021. La Política para el periodo 2019-2021 es continuista y mantiene las premisas fundamentales que inspiraron la anterior Política aprobada para el periodo 2016-2018. Una de las premisas de esta Política es el compromiso adquirido por el Consejo ante los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015 de introducir un Incentivo a Largo Plazo (ILP) en la estructura de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos, que será también aplicable al equipo directivo de la Compañía, y que cumpla con las recomendaciones 56 a 64 del Código de Buen Gobierno de la CNMV y con los criterios de más general aceptación con respecto a ese tipo de elementos retributivos.

Los Consejeros Ejecutivos serán beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos indicados en el apartado A) anterior y que se dan aquí por reproducidos en cuanto le afectan.
Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Presidente y Consejero Delegado en 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2022 se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado el Incentivo que le correspondan conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirán, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado podrán enajenar libremente las acciones recibidas. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el Incentivo será igual a cero.

El Incentivo total máximo que no podrá superar el 125% del Incentivo Target inicial. El Incentivo anualizado en el escenario del nivel de consecución del 100% sería para los Consejeros Ejecutivos de hasta el 50% de su retribución fija anual en 2019. Al Presidente se le asignan un máximo de 79.090 acciones y al Consejero Delegado 39.545.

Cláusulas de recuperación ("clawback")- En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CSNR, podrá reclamar una parte o la totalidad del Incentivo abonado. Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años desde cada una de las fechas de abono.

En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del Incentivo entregado en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad no debido a la modificación de las normas contables aplicables.
- Sanción al Beneficiario por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de "clawback".

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

De acuerdo con la Política de remuneraciones 2019-2021, modificada en la JGA 2020, aplicable al ejercicio 2020, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio asciende a la cantidad de 2.600.000 €.

De acuerdo con lo reportado en el epígrafe C.1 del presente informe las retribuciones efectivamente cobradas por los consejeros por este concepto en 2020 ascienden a 2.272.000€.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la Política de remuneraciones 2019-2021 menciona los importes concretos que los consejeros ejecutivos devengarán en los años de vigencia de la Política en concepto de retribución fija monetaria y en especie así como los porcentajes de retribución variable anual que les corresponde y los parámetros para su determinación concreta que están ligados a ratios financieros, de sostenibilidad y de desarrollo del plan estratégico de la Compañía. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual. El importe cobrado por este concepto en 2020 se corresponde con el grado de cumplimiento de los objetivos de compañía 2019 aprobados por el Consejo de Administración de Enagás y reportados en el epígrafe D del Informe de remuneraciones para consejeros del ejercicio 2019. En Presidente cobró por este concepto 600 mil € y el Consejero Delegado 300 mil €.

Asimismo, la Política de remuneraciones 2019-2021 establece que los consejeros ejecutivos son también beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos ya indicados en el apartado B.7 de este informe que tiene por objeto vincular la retribución a largo plazo de los consejeros ejecutivos con el performance de un conjunto de parámetros (dividendo, sostenibilidad...) que garantizan el crecimiento sostenible y a largo plazo de la Compañía. En los términos que establece la Política de remuneraciones 2019-2021 este plan otorgaría al Presidente un máximo de 79.090 acciones y al Consejero Delegado un máximo de 39.545 en función del grado de cumplimiento de los objetivos marcados y cuya concreción y liquidación se realizará en 2022 una vez que la JGA apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2021.

B.4. 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	126.202.139	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	13.832.922	11,44
Votos a favor	91.824.974	75,91
Abstenciones	15.304.441	12,65

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

De la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" aprobada en la JGA 2019 resulta que el importe de los componentes fijos de la retribución de los consejeros para el ejercicio 2020 serán los siguientes:

Remuneración individual de los Consejeros por su condición de tales.-

La retribución individual para el ejercicio 2019, la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la siguiente: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño de cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. La aplicación de los criterios expuestos para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cifra máxima de retribución del Consejo por este concepto en 2019 supone que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de ya LSC y del artículo 36 de los Estatutos, asciende a la cantidad de 2.241.000 €.

Por su parte, de la modificación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" aprobada en la JGA 2020, que se explica en el epígrafe A.2 del presente informe, resulta que el importe de los componentes fijos de la retribución de los consejeros para el ejercicio 2020 serán los siguientes:

Remuneración individual de los Consejeros por su condición de tales.-

La retribución individual para el ejercicio 2020, la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la siguiente: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 €

por el desempeño de cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. La aplicación de los criterios expuestos para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cifra máxima de retribución del Consejo por este concepto en 2020 supone que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos, asciende a la cantidad de 2.600.000 €.

De acuerdo con lo reportado en el epígrafe C.1 del presente informe las retribuciones efectivamente cobradas por los Consejeros por este concepto en 2020 ascienden a 2.272.000 €, mientras que lo devengado en 2019 por este concepto asciende a 2.064.000€.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2020 fue aprobada en detalle por la Junta General de Accionistas el 29 de marzo de 2019 como parte de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021". Durante el ejercicio 2019, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 1.000 miles de € y una retribución variable de 600 miles de €. La retribución variable anual (de hasta el 60% de la retribución fija anual) cobrada en 2020 la aprobó el consejo y se corresponde con el grado de consecución de los objetivos de compañía de 2019 reportados en el epígrafe D del Informe Anual de Remuneraciones para Consejeros del ejercicio pasado; asimismo, percibió una remuneración por pertenencia al Consejo por importe de 130 miles de €, así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 156 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos), sumando todo ello 1.886 miles de €.

La retribución del Consejero Delegado para el ejercicio 2020 fue aprobada en detalle por la Junta General de Accionistas el 29 de marzo de 2019 como parte de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021". Durante el ejercicio 2020 percibió una retribución fija de 500 miles de € y una retribución variable de 300 miles de €. La retribución variable anual (de hasta el 60% de la retribución fija anual) la aprobó el consejo y se corresponde con el grado de consecución de los objetivos de compañía de 2019 reportados en el epígrafe D del Informe Anual de Remuneraciones para Consejeros del ejercicio pasado; asimismo, percibió remuneración por pertenencia al Consejo de Administración por importe de 130 miles de €, así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 27 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos), sumando todo ello 957 miles de €.

Durante el ejercicio 2019, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 1.000 miles de € y una retribución variable de 564 miles de €; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo por importe de 130 miles de € (retribución fija más dieta Consejo), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 153 miles de €, sumando todo ello 1847 miles de €.

Durante el ejercicio 2019, el Consejero Delegado percibió una retribución fija de 500 miles de € y una retribución variable de 282 miles de €, que fueron aprobadas por el Consejo; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo de Administración por importe de 130 miles de € (retribución fija más dieta Consejo), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 25 miles de €, sumando todo ello 937 miles de €.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

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

Retribución variable anual.-

De acuerdo con la Política de remuneraciones 2019-2021 la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado consiste en la percepción de un bono anual de cuantía variable por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la CSNR para el ejercicio correspondiente. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual. Al inicio de cada ejercicio comprendido en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021", el Consejo aprobará los objetivos aplicables al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado a estos efectos y finalizado el ejercicio el Consejo, a propuesta de la CSNR, evaluará el grado de consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda a los consejeros ejecutivos.

El Consejo, a propuesta de la CSNR, estableció los objetivos de Compañía aplicables al Presidente y Consejero Delegado para 2019 y que se cobraron efectivamente en 2020 en base al grado de cumplimiento de los mismos aprobados también por el Consejo y reportados en el epígrafe D del Informe de Remuneraciones para Consejeros del ejercicio 2019 y en líneas generales se refieren a:

1. - Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
2. - Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
3. - Consolidación del plan estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional así como a través del desarrollo de nuevos servicios, contribuir a la diversificación y el Emprendimiento.
4. - Sostenibilidad y Buen Gobierno.

Los importes cobrados por los consejeros ejecutivos en 2020 por este concepto son: 600 mil € el Presidente y 300 mil € el Consejero Delegado.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

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

Incentivo a largo plazo (ILP 2019-2021).-

La CSNR y el Consejo consideraron oportuno incluir un ILP como parte de la política de remuneración de los Consejeros ejecutivos para el período 2019-2021, el cual será igualmente de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía. Es intención de la CSNR y del Consejo que los ILP se mantengan como elemento de la estructura retributiva de la Compañía y propondrán su inclusión en las sucesivas políticas de remuneración que presenten a aprobación de la Junta.

Objetivos:

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

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos indicados en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" y en el apartado A.1 del presente informe, y que se dan por reproducidos. Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo en 2019, 2020 y 2021 sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte

proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio. En 2022 una vez que la JGA apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2021 se procederá a la liquidación del ILP percibiendo el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado el incentivo que les corresponda conforme al grado de consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retenerlas durante dos (2) años las percibidas en la 1ª Fecha de Abono y un (1) año las percibidas en la 2ª Fecha de Abono.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o reclamar la devolución ningún importe.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

1.- El Plan de Previsión de Directivos se trata de un Plan Mixto de aportación definida para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente y de prestación definida para las prestaciones de fallecimiento en activo del Partícipe siendo las aportaciones un porcentaje de la Retribución Fija del partícipe. El devengo o consolidación de derechos no está vinculado a ningún tipo de consecución de objetivos o evaluación del desempeño.

El Plan de Previsión de Directivos establece que el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado no tendrán derechos económicos si su cese se produce por decisión del tomador como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de las funciones de Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado, que perjudique los intereses del tomador. El asegurado tendrá sin embargo derechos económicos si el cese se produce por libre voluntad del tomador por cualquier causa, sin que esté referida aun incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado.

En 2020 la Sociedad aportó 236 mil € al Presidente por este concepto y 136 mil € al Consejero Delegado.

2.- El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Enagás es un plan de aportación definida que se dota externamente y que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

En la actualidad el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado se mantienen como partícipes en suspenso del Plan de Pensiones de Empleo de Enagás y sus derechos económicos consolidados no se condicionan a ningún supuesto, quedando los mismos en suspenso hasta el rescate del Plan por las causas especificadas en su reglamento.

La Sociedad y el Presidente Ejecutivo han acordado mutuamente que los derechos y obligaciones que se derivan para las partes del Plan de Pensiones y del Plan de Previsión de Directivos se prolonguen más allá de los 65 años.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Ningún Consejero de Enagás ha percibido o devengado importe alguno por este concepto durante el ejercicio 2020.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Los contratos del Presidente y del Consejero Delegado no han sufrido ninguna modificación durante el ejercicio 2020.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros de Enagás no reciben ninguna retribución por este concepto.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

Los Consejeros de Enagás no reciben retribución alguna por este concepto.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Presidente Ejecutivo.-

De acuerdo con la Política de remuneraciones 2019-2021 y de acuerdo con los términos del contrato aprobado por el Consejo, el Presidente percibe una retribución anual fija en especie, por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a los del conjunto del equipo directivo de la Compañía (vehículo, seguro médico, etc., incluyendo los correspondientes ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Además el Presidente Ejecutivo es participe asegurado en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad", que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo, mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones, que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral, y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora.

El Presidente Ejecutivo ha percibido en 2020 por estos conceptos, las siguientes cantidades: Prestaciones en especie, por importe de 156 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución, sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos); prima de seguro de vida, por importe de 66 miles de €.

Además se realizaron aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 236 miles de €. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil, que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones. La Sociedad compensa al Presidente Ejecutivo por las cantidades incurridas por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención y demás similares, que se produzcan para el desempeño de sus funciones, conforme a la política de gastos y viajes vigentes en la Sociedad en cada momento.

Consejero Delegado.-

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

El Consejero Delegado ha percibido en 2020 por estos conceptos, las siguientes cantidades: Prestaciones en especie, por importe de 27 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución, sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos); prima de seguro de vida, por importe de 0,9 miles de € y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, por importe de 136miles de €. El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil, que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones. La Sociedad compensa al Consejero Delegado de las cantidades incurridas por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención y demás similares, que se produzcan para el desempeño de sus funciones, conforme a la política de gastos y viajes vigentes en la Sociedad en cada momento.

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 30/06/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Consejero Independiente	Desde 30/06/2020 hasta 31/12/2020
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Consejero Independiente	Desde 30/06/2020 hasta 31/12/2020

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	100	30		1.000	600				1.730	1.694
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	100	30		500	300				930	912
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	100	35	25						160	160
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	100	35	40					15	190	190
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	100	35	25						160	160
Don SANTIAGO FERRER COSTA	100	35	25						160	160
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	100	35	25						160	160
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	100	35	40						175	175
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	100	35	25						160	160
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	100	35	25						160	160
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	100	35	25						160	160
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	100	35	25						160	160
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	100	35	25						160	115
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	45	16	8						69	
Don JOSÉ MONTILLA ACUILERA	45	16	8						69	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGU CASTILLO	45	16	8						69	

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Plan Incentivo Largo Plazo	79.090	79.090					0,00			79.090	79.090
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Plan Incentivo Largo Plazo	39.545	39.545					0,00			39.545	39.545
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Plan							0,00				
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Plan							0,00				
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Plan							0,00				
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Plan							0,00				
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Plan							0,00				
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Plan							0,00				
Don IGNACIO GRANCEL VICENTE	Plan							0,00				
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Plan							0,00				
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	236
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	136
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGU CASTILLO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	236	246			2.981	2.825		
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	136	160			742	635		
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA								
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don MARTÍ PARELLADA SABATA								
Don SANTIAGO FERRER COSTA								
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO								
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA								
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ								
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ								
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE								
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ								
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ								
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA								
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	prima seguro de vida	66
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	prima seguro de vida	1
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Concepto	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Concepto	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Concepto	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Concepto	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Concepto	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Concepto	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Concepto	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Concepto	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Concepto	
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	Concepto	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Concepto	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Concepto	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGU CASTILLO	Concepto	

Observaciones

[]

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ										
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA										
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA										
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI										
Don MARTÍ PARELLADA SABATA										
Don SANTIAGO FERRER COSTA										
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO										
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA										
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ										
Don GONZALO SOLANA CONZÁLEZ										
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)										
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE										
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ										
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ										
Don JOSÉ MONTILLA ACUILERA										
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGU CASTILLO										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Plan							0,00				
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Plan							0,00				
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Plan							0,00				
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Plan							0,00				
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Plan							0,00				
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Plan							0,00				
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Plan							0,00				
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Plan							0,00				
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Plan							0,00				
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Plan							0,00				
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Plan							0,00				
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGU CASTILLO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA								
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA								
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don MARTÍ PARELLADA SABATA								
Don SANTIAGO FERRER COSTA								
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO								
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA								
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ								
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ								
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)								
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ								
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ								
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA								
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Concepto	
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Concepto	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Concepto	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Concepto	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Concepto	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Concepto	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Concepto	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Concepto	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Concepto	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Concepto	
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	Concepto	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Concepto	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Concepto	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGU CASTILLO	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	1.730		236	222	2.188						2.188
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	930		136	28	1.094						1.094
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	160				160						160
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	190				190						190
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	160				160						160
Don SANTIAGO FERRER COSTA	160				160						160
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	160				160						160
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	175				175						175
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	160				160						160

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	160				160						160
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	160				160						160
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	160				160						160
Doña EVA PATRICIA URBEZ SANZ	160				160						160
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	69				69						69
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	69				69						69
Don CRISTÓBAL JOSÉ CALLEGO CASTILLO	69				69						69
TOTAL	4.672		372	250	5.294						5.294

Observaciones

De los 222M euros de remuneración "por otros conceptos" de Don Antonio Llardén Carratalá 156M euros corresponden a remuneración en especie y 66M euros a la prima del seguro de vida. En el caso del Don Marcelino Oreja Arburúa, de los 28M de remuneración "por otros conceptos" 27M corresponden a remuneración en especie y 0,9M a la prima del seguro de vida.

D. 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.

[No aplica.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[22/02/2021]

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

[] Si
[] No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Abstención	espera a tener un mayor conocimiento del sistema retributivo
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Abstención	D. Santiago Ferrer Costa, Consejero Dominical a propuesta del accionista SEPI, se abstuvo de votar el presente informe manifestando que corresponde al órgano de administración de SEPI determinar el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Enagás, respecto de esta y de las demás propuestas que se someten a la JGA 2021.
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Abstención	D. Bartolomé Lora Toro, representante persona física del Consejero Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), se abstuvo de votar el presente informe manifestando que corresponde al órgano de administración de SEPI determinar el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Enagás, respecto de ésta y de las demás propuestas que se someten a la JGA 2021.

Anexo 1. Objetivos Plan de Incentivo Largo Plazo 2019 – 2021

Prioridades estratégicas	Objetivos	Mínimo (75%)	Target (100%)	Máximo (125%)	Peso
Retribución del Accionista	<p>Garantizar el Retorno Total para el Accionista de Enagás (RTA).</p> <ul style="list-style-type: none"> • RTA relativo: Posición de Enagás en el ranking del Grupo de Comparación (<i>REE, SNAM, TERNA, NATIONAL GRID, REN, IBERDROLA, NATURGY, ENEL, RWE, E.ON, ENGIE, CÉNTRICA, UNITED UTILITIES, SEVERN TRENT, PENNON GROUP</i>). • RTA absoluto. 	<ul style="list-style-type: none"> • 8ª (40%) • 23,5 €/acción 	<ul style="list-style-type: none"> • 5ª (104%) • 24,3 €/acción 	<ul style="list-style-type: none"> • 1ª-4ª (125%) • 25,2 €/acción 	<p>30%</p> <p>(15%/15%)</p>
Activos regulados	<p>Consolidar los flujos de caja como “driver” de solvencia y aseguramiento del cobro de dividendos por parte del accionista Enagás.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados acumulados correspondientes a los Fondos de las Operaciones de la Sociedad (FFO) 	2.079 M€	2.110 M€	2.140 M€	25%
Crecimiento internacional	<p>Consolidar los flujos de caja aportados por las sociedades participadas al accionista (Grupo Enagás)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flujos de caja acumulados recibido de las sociedades participadas (Dividendo) 	292 M€	353 M€	413 M€	35%
Sostenibilidad	<p>Garantizar un crecimiento sostenible y orgánico a través del cumplimiento de iniciativas consideradas en el Plan de Sostenibilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción media de emisiones de CO₂ en el periodo 2019-2021 vs. 2018. • Porcentaje de mujeres en: <ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Administración • Puestos directivos y pre-directivos • Plantilla • Inversión asociada al incremento de la presencia de los gases renovables en el mix energético. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5% • 25% • 30% • 30% • 15 M€ 	<ul style="list-style-type: none"> • 5,5% • 30% • 35% • 35% • 20 M€ 	<ul style="list-style-type: none"> • 7,5% • 35% • 40% • 40% • 25 M€ 	10%

Anexo 2. Objetivos Compañía 2020 – Enagás S.A.

Directrices estratégicas	Objetivos	Objetivos anuales	Indicadores	Valor Objetivo	Peso	Resultado	Grado consecución
DE1. Retribución del Accionista	C1: Mejorar Resultados Económicos Compañía	a) Crecimiento BDI	a) Resultado después de impuestos a 31.12.2020	a) 440M€	30%	a) 444M€	100%
DE2. Activos regulados	C2: Afianzar los Ingresos Regulados	a) Eficiencia b) Desarrollo Small Scale c) Impulso digitalización	a ₁) Margen operativo DG Infraestructuras a ₂) Confección de propuestas para los intereses de Enagás b ₁) Origenación de demanda y calidad de servicio b ₂) Elaboración propuesta de gasoducto virtual y análisis de sostenibilidad c) Cumplimiento de iniciativas transversales digitales identificadas	a ₁) 41% a ₂) 3 propuestas b ₁) 700 Gwh b ₂) 100% c) 100%	20%	a ₁) 42,6% a ₂) 100% b ₁) 965 Gwh b ₂) 100% c) 100%	100%
DE3. Crecimiento internacional	C3: Consolidación del Plan Estratégico Compañía	a) Consolidación negocio internacional b) Diversificación, Prestación de Servicios y Emprendimiento	a ₁) Monitorización de los drivers de negocio en los mercados con presencia a ₂) Identificación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio a ₃) Cumplimiento del plan de negocios de las filiales y promoción crecimiento (<i>cumplimiento presupuesto y plan de negocios</i>) b ₁) Inversiones y actuaciones para impulsar el hidrógeno y otros gases renovables y desarrollo actuaciones asociadas a proyectos de Fibra Óptica y Servicios b ₂) Cumplimiento del plan de acción Enagás Emprende	a ₁) 100% a ₂) 100% a ₃) 100% b ₁) 100% b ₂) 100%	25%	a ₁) 100% a ₂) 100% a ₃) 70% b ₁) 100% b ₂) 98%	92%
DE4. Sostenibilidad	C4: Sostenibilidad y Buen Gobierno	a) Posicionamiento de Enagás ante los inversores socialmente responsables b) Acción contra el cambio climático c) Personas y cultura: c ₁) Diversidad e igualdad de oportunidades c ₂) Impulsar las personas y la transformación cultural	a) Permanencia en índices de sostenibilidad (DJSI) b ₁) Reducción de emisiones (CO _{2e} , GHG y CH ₄) b ₂) Desarrollo de proyectos promotores c ₁) Porcentaje de mujeres en posiciones directivas y pre-directivas y grado de cumplimiento del plan de acción asociado c ₂) Grado de cumplimiento Plan Estratégico de Personas y Recursos y Programa de agilidad	a) Permanencia en DJSI b ₁) 276.913 t CO _{2e} (GHG) y 46.706 t CO _{2e} (CH ₄) b ₂) 100% c ₁) 35% y 90% c ₂) 90% y 90%	15%	a) Permanencia en DJSI b ₁) 209.968 t CO _{2e} (GHG) / 44.021 t CO _{2e} (CH ₄) b ₂) 100% c ₁) 37,1% y 100% c ₂) 99% y 100%	100%
DE5. COVID	C5: Gestionar la crisis de la COVID-19	a) Respuesta de la compañía ante la situación de la COVID-19. Planes de contingencia b) Actuaciones que permitan mejorar la resiliencia c) Valoración de la gestión de la situación de crisis	a) Puesta en marcha de los planes de contingencia asociados a personas, infraestructuras, seguridad de suministro y grupos de interés. b) Cumplimiento iniciativas asociadas al ámbito de personas (nuevas formas de trabajo), infraestructuras y seguridad de suministro c) Valoración cualitativa de la gestión de la situación de crisis sobre el impacto de la COVID-19 en la sostenibilidad y grupos de interés	a) 100 % b) 100% c) Aprobación por parte del Consejo Administración, Presidente, CEO	10%	a) 100 % b) 100% c) 100%	100%