



**INFORME QUE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ENAGÁS, S.A. PONE A DISPOSICIÓN DE LOS ACCIONISTAS EXPLICANDO LAS RAZONES POR LAS QUE NO INCLUYE EN SU POLÍTICA RETRIBUTIVA PARA 2015 ELEMENTOS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO Y PONE DE MANIFIESTO UN COMPROMISO DE INCLUIRLOS A PARTIR DE 2016**

## **1. Introducción**

Como se expone detalladamente en el Informe Anual de Retribuciones que el Consejo somete a la Junta General de Accionistas con carácter consultivo, y con el alcance y efectos previstos en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, el Consejo ha optado por no incluir en su política retributiva para el ejercicio 2015 ningún nuevo elemento de retribución variable determinada en función de la consecución de objetivos a largo plazo –tres o más años-.

En atención a las mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo y al principio “cumple o explica” por el que éste se rige, el Consejo considera necesario poner a disposición de sus accionistas, con carácter informativo, la adecuada explicación de las razones que llevan a su decisión de no incluir en el ejercicio 2015 un componente de retribución variable a largo plazo y cuál es su posición respecto al ejercicio 2016 y sucesivos.

Sin perjuicio de la información incluida en el citado Informe Anual de Retribuciones, que el Consejo deja aquí expresamente a salvo, y con el objeto de facilitar el acceso a la indicada explicación por parte de los numerosos accionistas internacionales con los que cuenta la Sociedad y de los consultores de los que se asesoran para la determinación del sentido de su voto (“Proxy advisors”), quienes vienen manifestando reiterado interés por el establecimiento de este tipo de retribución, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, ha aprobado y pone a disposición de los accionistas con carácter informativo y como parte de la documentación de la Junta General de Accionistas, convocada en primera convocatoria el 26 de marzo de 2015 y en segunda convocatoria el 27 de marzo de 2015, el presente informe específico al respecto.

## **2.- Aceptación por la Sociedad de los elementos de retribución variable a largo plazo como buena práctica de Buen Gobierno Corporativo.**

La Sociedad es plenamente consciente de que la determinación de una parte de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos, y en correspondencia con ello de la retribución de la Alta Dirección y del equipo directivo de la Sociedad, en función de criterios a largo plazo es una deseable práctica de Buen Gobierno Corporativo, en la medida en que facilita el alineamiento de los intereses de los gestores de la Sociedad y sus accionistas.

A ello hay que añadir que la aplicación de incentivos retributivos a largo plazo puede resultar un elemento idóneo para la actualización de la estructura retributiva de la Sociedad. Esta actualización resulta conveniente después de siete años de una política de especial prudencia retributiva -seguida con abstracción de la buena marcha de la Compañía- tanto en lo que afecta al Consejo y a los Consejeros Ejecutivos como a la Alta Dirección y al equipo Directivo en su conjunto.

Igualmente, tal actualización resulta conveniente en atención al importante cambio estratégico que supone para la Sociedad el desarrollo internacional acometido en ese período, y que está llevando a importantes cambios organizativos, funcionales y de forma de trabajo dentro de la Compañía.

### **3.- Razones que llevan al Consejo de Administración de Enagás, S.A. a no incluir en su política retributiva para 2015 elementos de retribución variable a largo plazo.**

No obstante lo anterior, el Consejo –haciendo suyo el criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa- entiende que el ejercicio 2015 no es el adecuado todavía para implantar un elemento de retribución variable a largo plazo, por las siguientes razones:

1. Desde el inicio de la crisis económica que ha afectado a España y a muchos países de su entorno, la Sociedad ha seguido una política de retribuciones especialmente prudente. Desde 2008 las retribuciones del Consejo y de los Consejeros ejecutivos se han mantenido sin incrementos. La retribución de la Alta Dirección, atendiendo a criterios uniformes, apenas ha experimentado variaciones en ese período. Algo similar ha sucedido con el equipo directivo de rango inferior. Todo ello con independencia de los buenos resultados de la Compañía en el período.

Pese a la innegable aparición de signos favorables en la evolución de la crisis económica, el Consejo considera que 2015 es todavía un año de transición, con suficientes incertidumbres como para no abandonar la política de austeridad seguida por la Sociedad.

2. En ese mismo contexto, la Sociedad es consciente de ser una empresa energética cuyas principales actividades tienen el carácter de “reguladas” conforme a la Ley de Hidrocarburos y que -sin perjuicio de la excelente evolución de sus nuevas actividades internacionales- la gran mayoría de sus ingresos provienen del Sistema Gasista español y, en consecuencia, de los precios, tarifas, peajes, cánones y demás aportaciones al Sistema. Esa circunstancia acentúa la prudencia con la que la Sociedad acomete su política retributiva.
3. La Ley 18/2014, de 15 de octubre (proveniente del Real Decreto Ley 8/2014, de 4 de julio) ha introducido importantes modificaciones en la retribución anual de las actividades reguladas de transporte, regasificación y almacenamiento básico desarrolladas por la Compañía. La Compañía ha considerado la reforma gasista positiva en cuanto elimina de forma definitiva el déficit de tarifa de gas existente, y contribuye a garantizar la estabilidad regulatoria del sector, con el objetivo fundamental de reducir el precio final de la energía en España e incrementar la competitividad de las empresas españolas. Además, garantiza un Sistema económicamente sostenible en el futuro. Así parecen haberlo percibido accionistas e inversores, en vista de la favorable evolución del valor de la acción de la Sociedad desde la publicación de estas medidas. No obstante, la Compañía reconoce que la reforma tiene un impacto en sus ingresos y, para amortiguarlo, ha acometido un Plan de Eficiencia que supone una intensificación del esfuerzo en la reducción y el control de costes realizado desde 2008. En consonancia con ese Plan, el Consejo considera prudente posponer una reforma de la estructura retributiva de la Compañía.
4. Sin que esto pueda, en modo alguno, ser tomado como un argumento en contra del establecimiento de elementos retributivos variables a largo plazo

–que la Sociedad considera muy positivos por las razones anteriormente indicadas- conviene dejar constancia de que, pese a su no implantación en la Compañía, no se ha producido hasta el momento divergencia entre los intereses de los gestores de la Sociedad y los intereses de los accionistas a largo plazo. Muy al contrario, la creación de valor para los accionistas ha sido una prioridad para los gestores de la Sociedad, como ponen de manifiesto los siguientes datos:

- En el periodo 2006-2014 el valor de la acción ha experimentado un incremento del 49%.
- En 2014 el valor de la acción ha experimentado un incremento del 37,9%.
- El Consejo de Administración, en sus propuestas a la Junta para la distribución del beneficio de cada ejercicio, ha venido incrementando el porcentaje destinado a su distribución entre los accionistas como dividendo y, a su vez, ese dividendo se ha incrementado en términos absolutos.

En esa misma línea, debe igualmente dejarse constancia del compromiso que los Consejeros Ejecutivos, Presidente y Consejero Delegado, mantienen con los accionistas de la Sociedad al ser ellos a título personal accionistas de Enagás, S.A.. De conformidad con el registro de participaciones significativas en la Sociedad, llevado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y que puede ser consultado públicamente en su página web [www.cnmv.es](http://www.cnmv.es), D. Antonio Llardén Carratalá ha venido incrementando desde su designación en enero de 2007 su participación en la Sociedad, que en la actualidad asciende a 56.396 acciones. Desde su nombramiento como Consejero Delegado en septiembre de 2012, D. Marcelino Oreja Arburúa ha adquirido –según resulta del mismo registro público- 1.260 acciones de la Sociedad.

#### **4. Compromiso de establecimiento de elementos de retribución variable a largo plazo a partir del ejercicio 2016.**

Si bien el Consejo de Administración tiene como criterio no establecer elementos de retribución variable a largo plazo en el ejercicio 2015, entiende que a partir del ejercicio 2016 las razones que motivan su decisión para el presente ejercicio habrán desaparecido, o se habrán mitigado muy sensiblemente, y no serán un obstáculo para la incorporación de dichos elementos retributivos, que la Sociedad considera positivos y acordes con las mejores prácticas de buen gobierno.

Por otra parte, con efectos 1 de enero de 2016 serán de aplicación las recomendaciones del Nuevo Código de Buen Gobierno anunciado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), de inminente publicación, entre las que previsiblemente se encontrará la recomendación de que las retribuciones variables incluyan elementos retributivos a largo plazo y diversas recomendaciones sobre su forma de pago.

En consecuencia, el Consejo de Administración se compromete a llevar a cabo, con efectos a partir de 2016, una actualización de la política retributiva de sus Consejeros, tanto por su pertenencia al Consejo como en lo que se refiere a la estructura de la retribución de los Consejeros ejecutivos. Esta actualización de la política retributiva incluirá elementos de retribución variable a largo plazo que respondan a las recomendaciones del Nuevo Código Unificado de Buen Gobierno, que entrará en vigor el 1 de enero de 2016, y a prácticas de general aceptación referidas a esos elementos a largo plazo. Dichos elementos de retribución variable

a largo plazo se definirán en 2016 y un primer programa de retribución a largo plazo comprenderá el período 2016-2018. Los objetivos de este programa retributivo responderán a la extensión de la actualización de la Estrategia de la Compañía 2015-2017 al ejercicio 2018, que la Compañía hará pública llegado el momento. Los elementos de retribución variable serán igualmente de aplicación a la Alta Dirección y a otro personal directivo que se determine.

El Consejo presentará a la aprobación de la Junta General Ordinaria que se celebre en 2016 una política de remuneración de los Consejeros que responda a los anteriores compromisos y, de manera particular, al de establecer elementos de retribución variable a largo plazo. Todo ello de conformidad con el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

El presente informe, que tiene exclusivamente el carácter informativo indicado, es formulado por el Consejo de Administración en su reunión de 23 de febrero de 2015.

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