

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-28294726

DENOMINACIÓN SOCIAL

ENAGAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LOS OLMOS, 19, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

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

Este modelo de retribución se caracteriza por:

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

Para el caso del colectivo excluido de convenio (40,7% de la plantilla), el modelo retributivo se basa en dos pilares fundamentales:

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

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

Política retributiva del Consejo de Administración:

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

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

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

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

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

Además, el Consejo de Administración se ha comprometido 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 que 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 elementos a largo plazo.

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

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

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

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Reglamento del Funcionamiento y Organización del Consejo de Administración de Enagás, S.A confiere al Consejo de Administración la facultad de adoptar las decisiones sobre la retribución de los Consejeros y Alta Dirección. En concreto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones relativas a la retribución de Consejeros y altos directivos. La Sociedad ha recibido el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P. y de Tower Watson para la elaboración del presente informe, así como para el adecuado cumplimiento de la nueva normativa en materia de remuneraciones.

La Comisión está compuesta por seis Consejeros, siendo cuatro de ellos Consejeros independientes, uno dominical y otro Consejero externo: Isabel Tocino Biscarolasaga (Presidenta, Independiente); Ramón Pérez Simarro (Independiente); Jesús David Álvarez Mezquíriz (Independiente); Antonio Hernández Mancha (Independiente); Jesús Máximo Pedrosa Ortega (Dominical); Luis Javier Navarro Vigil (otro Consejero externo). La Comisión se reunió el 4 de febrero de 2015 y adoptó los siguientes acuerdos relacionados con la política retributiva para el año 2015.

1.- La política retributiva para 2015 no incluye incrementos en la retribución de los Consejeros, desempeñen o no funciones ejecutivas, y se corresponde con la percibida anualmente desde el ejercicio 2008. Su retribución monetaria fija y máxima variable continuarán siendo las mismas que se vienen aplicando desde 2008 en el caso del Presidente Ejecutivo y desde 2012, fecha de su incorporación a la Sociedad, en el caso del Consejero Delegado. Con independencia del grado de consecución de objetivos determinantes de la retribución variable que resulte de aplicación, cualquier variación en el ejercicio 2015 respecto del ejercicio 2014 será debida a la diferente valoración, conforme a los criterios legales aplicables, de las mismas prestaciones en especie o al diferente importe de las mismas primas de seguro.

2.- No inclusión en la política retributiva del ejercicio 2015 de un "incentivo a largo plazo". El Consejo ha optado por no incluir en su política retributiva para el ejercicio 2015 ningún nuevo elemento de retribución variable determinado en función de la consecución de objetivos a largo plazo –tres o más años-. A pesar de que la Sociedad es plenamente consciente de que la determinación de una parte de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos 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, 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. Ello en función de 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 especialmente prudente de retribuciones. 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 ha introducido importantes modificaciones en la retribución anual de las actividades reguladas desarrolladas por la Compañía. La Compañía ha considerado la reforma 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. 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 en modo alguno ello pueda 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, en modo alguno 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: i) en el periodo 2006-2014 el valor de la acción ha experimentado un incremento del 49%, ii) en 2014 el valor de la acción ha experimentado un incremento del 37,9%, y iii) el Consejo de Administración 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.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración de Enagás, S.A, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa adoptó, en su reunión de fecha 23 de febrero de 2015 el acuerdo de proponer a la Junta General de Enagás, S.A, que se celebrará el 26 o 27 de marzo de 2015 que la retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales para el año 2015, sea de 1.115.741 euros. Será objeto de reparto conforme a las bases y criterios que a continuación se enumeran:

- A cada miembro del Consejo que asista personalmente a un mínimo de dos sesiones durante el ejercicio le corresponderá una cantidad de 22.050 euros.

- Además, la asistencia efectiva a las sesiones será retribuida con un máximo de 42.446 euros anuales por Consejero. El Consejo de Administración determinará la cantidad concreta por asistencia personal, a cada sesión.

- Asimismo, la pertenencia a las Comisiones llevará consigo una cantidad de 11.025 euros anuales, y la presidencia de cualquiera de estas comisiones, una cantidad adicional de 5.513 euros anuales.

- La función de Consejero Independiente Coordinador será retribuida con la cantidad complementaria de 16.000 euros.

A su vez, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de fecha 4 de febrero de 2015 acordó que la retribución fija del Presidente Ejecutivo para 2015 sea la misma que viene percibiendo

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa de Enagás en su reunión de 18 de febrero de 2013, en consonancia con las observaciones hechas por los accionistas, inversores institucionales internacionales y "proxy advisors" y en el marco de sus competencias en materia de política retributiva, tuvo en consideración la importancia de que, en relación con la Retribución Variable del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, se introduzcan criterios referenciados tanto a la evolución de los resultados de la Compañía y de su Grupo, como a la generación de valor para los accionistas, de manera que estos criterios complementen los elementos de la valoración personalizada del desempeño de sus funciones por el Presidente y el Consejero Delegado.

Sobre la base de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, elaboró unos criterios que sirven de base para la determinación de la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos de la Compañía en 2013 y años sucesivos, y que aplica en las propuestas que eleva para su aprobación al Consejo de Administración. La retribución variable de los Consejeros ejecutivos atiende a tres tipos de criterios:

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

Al margen de los distintos criterios para la determinación de la retribución variable en sus diversos componentes, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en el marco de la actualización de la política retributiva, tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- (i) La determinación de la retribución en función de un grupo comparable de sociedades.
- (ii) La aprobación de un Programa de Incentivos a Largo Plazo.
- (iii) Mayor desglose de información en materia de remuneraciones.
- (iv) Introducción de condicionantes para la percepción de la retribución variable (Clawback provisions)

En aplicación de los criterios referidos, el Consejo de Administración en su reunión del 19 de mayo de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, aprobó los "Objetivos de Compañía para 2014". De conformidad con los procedimientos para la determinación de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de 4 de febrero de 2015 valoró el grado de consecución de los objetivos de Compañía establecidos para 2014 (ver cuadro en el apartado E1). Estos objetivos, cuyo cumplimiento determina la retribución variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, se alcanzaron en un 99,73%. A la vista de dicho grado de consecución, la Comisión propuso que se reconociera a los dos Consejeros ejecutivos el porcentaje 99,73% que les corresponde de su retribución variable, esto es, el 59,84 % de su retribución fija.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de 4 de febrero de 2015 aprobó también los "Objetivos de Compañía para 2015", alineados con los cuatro drivers de la Estrategia de Enagás. Entre los indicadores utilizados para medir la consecución de los objetivos marcados se incluyen: financieros (crecimiento del BDI, ingresos, inversiones, etc.), comerciales (ofertas presentadas, adjudicaciones firmadas, cuota de mercado, satisfacción de clientes, etc.), sostenibilidad (consumos energéticos, eficiencia energética, emisiones CO2, etc.), etc.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

Plan de Previsión de Directivos.-

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

- Suspensión por excedencia voluntaria.
 - Pérdida de la condición de partícipe por permanecer en activo al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria.
 - En los casos de cese en la Empresa, el partícipe mantendrá sus derechos sobre el saldo del plan salvo en los casos de:
 - o Decisión unilateral del partícipe
 - o Despido disciplinario declarado procedente.
 - O en caso de cese del Consejero ejecutivo por decisión de la empresa como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de sus funciones, que perjudique los intereses de la Sociedad
- En el resto de causas de cese del partícipe en la Empresa, la percepción del saldo acumulado es compatible con la indemnización resolutoria.

Los Consejeros ejecutivos forman parte del colectivo asegurado por este plan de previsión. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión del 4 de febrero de 2015, acordó que la prima total que por este concepto se va a satisfacer en 2015 a favor de los Consejeros ejecutivos no varíe respecto de la percibida en 2014. Cualquier variación en el ejercicio 2015 respecto del ejercicio 2014 será debida al diferente importe, conforme a los criterios legales aplicables, de las mismas primas de seguro.

Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo Enagás.-

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

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

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado han venido disfrutando de este plan hasta el 31/12/2014. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión del 4 de febrero de 2015, decidió que no se realizaran en 2015 más aportaciones en este plan a favor de los Consejeros ejecutivos, pero manteniendo los derechos acumulados hasta el 31/12/2014.

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

Explique las indemnizaciones

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

Los contratos de los Consejeros ejecutivos son indefinidos, no contienen cláusula de permanencia, el plazo de preaviso es de tres (3) meses y contienen una cláusula de exclusividad y competencia que puede ser dispensada por el Consejo de Administración.

Para el caso de extinción del contrato por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos, el contrato de los Consejeros ejecutivos establece que estos tendrán derecho a percibir una indemnización. Esta indemnización equivale a tres (3) anualidades de la retribución en caso del Presidente Ejecutivo y a dos (2) anualidades en caso del Consejero Delegado. Por retribución a estos efectos, y para el cómputo indemnizatorio, únicamente se tendrán en cuenta la retribución fija anual en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual que se hubiere percibido. Respecto de las indemnizaciones por cese, Enagás no tiene intención de perjudicar los derechos adquiridos por sus Consejeros ejecutivos, si bien, en relación con futuras contrataciones se aplicarán las más recientes recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, como se ha hecho en el caso del Consejero Delegado.

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

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

Enagás, S.A satisface a los Consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de renting de vehículos, seguro médico y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de Enagás. Las retribuciones en especie que percibirán los Consejeros ejecutivos en 2015 no surtirán modificación alguna respecto a las percibidas en 2014. Cualquier variación en el ejercicio 2015 respecto del ejercicio 2014 será debida a la diferente valoración, conforme a los criterios legales aplicables, de las mismas prestaciones en especie.

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, elaboró unos criterios que sirven de base para la determinación de la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos de la Compañía en 2013 y años sucesivos (aplicable también en 2015), y que aplica en las propuestas que eleva para su aprobación al Consejo de Administración. Dichos criterios se aplicarán, en su caso, a la Alta Dirección.

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

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

- (i) Criterios que sirvan de base a la valoración del desempeño personalizado del cargo de los Consejeros ejecutivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rentabilidad ajustada al riesgo del capital (RAROC).
Rentabilidad del capital ajustado al riesgo (RORAC).
RORAC del Grupo.
Retorno de Capital (ROE).
Retribución al accionista.
Beneficio por acción (BPA).
Elementos que contribuyen a la valoración de la Sociedad y de su Grupo y que, por tanto, redundan en beneficio último del accionista: solidez financiera, mantenimiento de los estándares financieros, de eficiencia y reducción de costes, y fomento de las políticas (reputacional, de Buen Gobierno, de responsabilidad social corporativa y medioambiental).

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

- (i) La determinación de la retribución en función de un grupo comparable de sociedades.

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

Previsión general de la política de remuneraciones

Si bien el criterio del Consejo de Administración es el de no establecer elementos de retribución variable a largo plazo en el ejercicio 2015, el Consejo entiende que a partir del ejercicio 2016 las razones que motivan su decisión para el presente ejercicio habrán desaparecido o mitigado muy sensiblemente y no serán un obstáculo para la incorporación de esos 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 la forma de pago de dicha retribución a largo plazo.

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 que 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 dichos 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 dicho 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 de la Compañía 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 novodécimo del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital

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

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

LEER B.1

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

LEER B.1

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

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

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

Durante el ejercicio 2014 se han aplicado, en los términos descritos en el presente informe, los procedimientos de determinación de las retribuciones que corresponden a los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus Comisiones; a los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas; y a los miembros de la Alta Dirección.

Retribución por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones.-

La retribución del Consejo por este concepto no se ha incrementado desde 2008. Las variaciones entre ejercicios responden al número de asistencias efectivas de los Consejeros.

La Junta General de Accionistas, en su reunión de 25 de marzo de 2014, aprobó el siguiente acuerdo:

“La Junta General, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36 de los Estatutos Sociales, acuerda fijar, como retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración para el año 2014, la cantidad de 1.115.741 euros, que será objeto de reparto conforme a las bases y criterios que a continuación se enumeran:

- A cada miembro del Consejo que asista personalmente a un mínimo de dos sesiones durante el ejercicio le corresponderá una cantidad de 22.050 euros.
 - Además, la asistencia efectiva a las sesiones será retribuida con un máximo de 42.446 euros anuales por Consejero. El Consejo de Administración determinará la cantidad concreta por asistencia personal a cada sesión.
 - Asimismo, la pertenencia a las Comisiones llevará consigo una cantidad de 11.025 euros anuales, y la presidencia de cualquiera de estas comisiones, una cantidad adicional de 5.513 euros anuales.
 - La función de Consejero Independiente Coordinador será retribuida con la cantidad complementaria de 16.000 euros.
- Las cantidades anteriores son compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación mercantil, laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.”

La retribución efectiva del conjunto de los Consejeros por este concepto fue en 2014 de 1.046 miles de euros.

Retribución de los Consejeros ejecutivos.-

La retribución del Presidente Ejecutivo es la misma desde 2008. Cualquier variación se ha debido a la valoración de las mismas prestaciones en especie o al diferente importe de las mismas primas de seguro. El incremento de la cifra de retribución del Presidente Ejecutivo en 2014 respecto del ejercicio 2013 se debe exclusivamente a los cambios en los criterios de valoración de determinadas prestaciones en especie introducidos por la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, siendo dichas prestaciones las mismas en ambos ejercicios. Ese incremento se ha visto en parte compensado por un menor importe de las mismas primas de seguro.

Durante el ejercicio 2014, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 960 miles de euros y una retribución variable de 576 miles de euros, ambas aprobadas por el Consejo de Administración de fecha 17 de febrero de 2014; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo por importe de 64 miles de euros (22 retribución fija y 42 de dieta), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 137 miles de euros, sumando todo ello 1.737 miles de euros. Además dispuso de una póliza de seguro de vida cuya prima en el ejercicio ha sido de 29 miles de euros y se han aportado a su plan de pensiones 10 miles de euros. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por este seguro. De la prima total satisfecha por el mismo durante el ejercicio le corresponde la cantidad de 169 miles de euros.

La retribución del Consejero Delegado es la misma desde su incorporación en 2012. El incremento producido en 2014 respecto a 2013 se debe a ser el primer ejercicio desde su incorporación en el que ha percibido la retribución variable correspondiente a un año completo.

El Consejero Delegado percibió una retribución fija de 300 miles de euros y una retribución variable de 180 miles de euros, también aprobadas por el Consejo de Administración de fecha 17 de febrero de 2014; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo de Administración por importe de 64 miles de euros (22 retribución fija y 42 de dieta) miles de euros, así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 8 miles de euros, sumando todo ello 552 miles de euros. Además dispuso de una póliza de seguro de vida cuya prima en el ejercicio ha sido de 2 miles de euros y se han aportado a su plan de pensiones 3 miles de euros. El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por el seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones. De la prima satisfecha en 2014 por este seguro corresponde al Consejero Delegado la cantidad de 76 miles de euros.

Retribución de la Alta Dirección.-

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión de 17 de febrero de 2014, ha valorado el grado de cumplimiento de los “Objetivos de Compañía” y de los “Objetivos de Dirección” del 2013 y ha aprobado la retribución variable que a cada miembro de la Alta Dirección corresponde para ese ejercicio (a abonar en 2014) en función de sus respectivos objetivos. La retribución variable de cada uno de los miembros de la Alta Dirección se determina en función del cumplimiento por cada uno de ellos de sus propios objetivos, los cuales consisten en el cumplimiento de los “Objetivos de Compañía” (reflejados en el cuadro del epígrafe E.1 del informe anual sobre remuneraciones de 2013), en el cumplimiento de los “Objetivos de Dirección” establecidos para cada una de las Unidades que dirigen y en sus “Objetivos personales” donde se valora su propio desempeño. La retribución total percibida por los miembros de la Alta Dirección de la compañía, con excepción de los consejeros ejecutivos, durante el año 2014 ascendió a la cantidad de 2.748 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JOSÉ RIVA FRANCOS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/03/2014.
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/03/2014.
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARCELINO OREJA ARBURÚA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/03/2014.
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/03/2014.
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/03/2014.
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARTÍ PARELLADA SABATA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Independiente	Desde 25/03/2014 hasta 31/12/2014.
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Independiente	Desde 25/03/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Independiente	Desde 25/03/2014 hasta 31/12/2014.
GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Independiente	Desde 25/03/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS VALERO ARTOLA	Independiente	Desde 28/04/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	0	22	50	0	0	0	0	0	72	76
MARTÍ PARELLADA SABATA	0	22	54	0	0	4	0	0	80	76
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	0	6	14	0	0	0	0	0	20	76
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	0	22	54	0	0	0	0	0	76	76
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	0	28	32	0	0	0	0	0	60	
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	16	44	0	0	0	0	0	60	
ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	0	16	44	0	0	0	0	0	60	
LUIS VALERO ARTOLA	0	16	37	0	0	0	0	0	53	
GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	0	16	41	0	0	0	0	0	57	
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÀ	960	22	42	576	0	0	0	137	1.737	1.670
MARCELINO OREJA ARBURÚA	300	22	42	180	0	0	0	8	552	423
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	11	14	0	0	1	0	0	26	113
JOSÉ RIVA FRANCOS	0	6	14	0	0	1	0	0	21	77
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	0	6	14	0	0	0	0	0	20	76
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	0	22	54	0	0	0	0	0	76	72
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	0	22	54	0	0	0	0	0	76	72
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	0	6	14	0	0	0	0	0	20	72
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	0	22	54	0	0	0	0	0	76	51
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	0	22	48	0	0	0	0	0	70	44

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	0	22	10	0	0	0	0	0	32	37

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
MARCELINO OREJA ARBURÚA	79	100	140	77
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	178	207	1.657	1.452

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARCELINO OREJA ARBURÚA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTÍ PARELLADA SABATA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ RIVA FRANCOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS VALERO ARTOLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
SULTAN HAMED KHAMIS AL BURTAMANI	32	0	0	32	0	0	0	0	32	37	0
MARCELINO OREJA ARBURÚA	552	0	0	552	0	0	0	0	552	423	100
JESÚS DAVID ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	76	0	0	76	0	0	0	0	76	72	0
JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA	76	0	0	76	0	0	0	0	76	51	0
MIGUEL ÁNGEL LASHERAS MERINO	20	0	0	20	0	0	0	0	20	76	0
DIONISIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ	26	0	0	26	0	0	0	0	26	113	0
RAMÓN PÉREZ SIMARRO	76	0	0	76	0	0	0	0	76	72	0
ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	1.737	0	0	1.737	0	0	0	0	1.737	1.670	218
MARTÍ PARELLADA SABATA	80	0	0	80	0	0	0	0	80	76	0
ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	70	0	0	70	0	0	0	0	70	44	0
MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	20	0	0	20	0	0	0	0	20	76	0
ISABEL SÁNCHEZ GARCÍA	20	0	0	20	0	0	0	0	20	72	0
LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL	76	0	0	76	0	0	0	0	76	76	0
JOSÉ RIVA FRANCOS	21	0	0	21	0	0	0	0	21	77	0
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	72	0	0	72	0	0	0	0	72	76	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
LUIS VALERO ARTOLA	53	0	0	53	0	0	0	0	53	0	0
GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	57	0	0	57	0	0	0	0	57	0	0
TOTAL	3.244	0	0	3.244	0	0	0	0	3.244	3.011	318

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

El Consejo de Administración en su reunión del 19 de mayo de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, aprobó los "Objetivos de Compañía" para 2014. De conformidad con los procedimientos para la determinación de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en su reunión de 4 de febrero de 2015 valoró el grado de consecución de los objetivos de Compañía establecidos para 2014 (ver cuadro en el apartado E1).

Los objetivos de Compañía, cuyo cumplimiento determina la retribución variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, se alcanzaron en un 99,73%. A la vista de dicho grado de consecución, la Comisión propuso que se reconociera a los dos Consejeros ejecutivos el porcentaje 99,73% que les corresponde de su retribución variable, esto es, el 59,84% de su retribución fija.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	116.309.613	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	16.712.705	14,30%
Votos a favor	98.779.782	84,90%
Abstenciones	817.126	0,70%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

A continuación se adjunta documento de consecución de los objetivos de la Sociedad durante el ejercicio 2014.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2015.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
	Abstención	D. Federico Ferrer Delso, representante persona física del Consejero persona jurídica Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), se abstuvo de votar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros manifestando que corresponde al Órgano de Administración de SEPI determinar el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Enagás, S.A., respecto de ésta y de las demás propuestas que se someten a la Junta General de Accionistas 2015.



Objetivos de Compañía 2014

	Peso	OBJETIVO	INDICADOR	CONSECUCIÓN
C1	40%	Mejorar los resultados económicos de la compañía.	Resultados después de impuestos a 31.12.2014 (Crecimiento BDI)	100%
C2	25%	Afianzar los ingresos regulados de la compañía.	<ul style="list-style-type: none"> a) Desarrollo de actuaciones regulatorias y retributivas que permitan garantizar los ingresos de la compañía. (80%) b) Diseño y desarrollo de un plan logístico-comercial 2014-2016, que permita incrementar los ingresos para el Sistema y para Enagás. (20%) 	99,26%
C3	20%	Desarrollar la internacionalización de la compañía a través de nuevas adquisiciones y licitaciones en base a los criterios estratégicos y de rentabilidad establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> a) Inversión acometida por la compañía en el ámbito internacional (60%). b) Consolidación del negocio de Enagás en México y Perú (30%). c) Adecuación de la organización y definición de procesos críticos que permitan garantizar la coordinación y gestión de la actividad internacional (10%). 	100%
C4	15%	Apoyar el desarrollo de la compañía a través de la sostenibilidad y el Buen Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> a) Mejorar la eficiencia energética y la reducción de emisiones de CO₂ (50%) b) Potenciar el posicionamiento de Enagás ante los inversores institucionales e inversores socialmente responsables (ISR) (50%) 	99,5%

