

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

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 y 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 (Willis 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 (43% 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.

Con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015, el Consejo se acogió a la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, y presentó para votación consultiva un IAR, que incluía una política de remuneraciones que pasaba automáticamente a tener la consideración de política de retribuciones aprobada para los ejercicios 2015-2018. No obstante, el Consejo expresamente limitó la eficacia de esa nueva política al ejercicio 2015 y transmitió a la Junta el compromiso formal de presentar a la Junta en 2016 para aprobación una nueva política 2016-2018 que incluyera un Incentivo Retributivo a Largo Plazo (en adelante, el "ILP", el "Plan" o el "Incentivo"). A tal fin, el Consejo puso a disposición de los accionistas –como parte de la documentación de la Junta– un "Informe que el Consejo de Administración de Enagás, S.A. pone a disposición de los accionistas explicando las razones por las que no se 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". En dicho informe, el Consejo explicaba con detalle las razones por las que proponía mantener en 2015 la misma política retributiva de prudencia seguida desde 2008 y se comprometía a presentar una nueva política en 2016 en los siguientes términos:

"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 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 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital".

En atención a lo expuesto en los apartados anteriores, una primera premisa de la Política es el compromiso adquirido por el Consejo ante los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015 de introducir un 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 la Política es la obligación que corresponde a la CNR 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 ha llevado a cabo un análisis sobre la adecuación del posicionamiento retributivo de Consejeros con respecto a la mediana de empresas de referencia. Como empresas de referencia adecuadas se han elegido otras empresas españolas energéticas del Ibex35 con las que Enagás compite por la adquisición y retención del talento necesario para garantizar el éxito del plan estratégico Compañía (Acciona, Endesa, Gamesa, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, REE y Repsol).

A estos efectos, se han tomado los últimos datos públicos conocidos, referidos al ejercicio 2014. Dicho análisis se ha hecho 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 CNR ha contado con el soporte de la Dirección de la Compañía y con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado un análisis del actual posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y ha presentado alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues que ha asesorado en los aspectos legales a los que hace referencia este informe.

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 Comisión está compuesta por cinco Consejeros, siendo tres de ellos Consejeros independientes, uno dominical y otro Consejero externo: Isabel Tocino Biscarolasaga (Presidenta, Independiente); Ramón Pérez Simarro (Independiente); Antonio Hernández Mancha (Independiente); Jesús Máximo Pedrosa Ortega (Dominical); Luis Javier Navarro Vigil (otro Consejero externo).

El Consejo de Administración de Enagás, S.A., en su reunión de 15 de febrero de 2016, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General, a los efectos previstos en el artículo 529 novodécimos del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y en el artículo 36 de los Estatutos Sociales la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018" que se someterá a aprobación en la JGA 2016 y cuya aplicación para el ejercicio 2016 se explica en el presente informe.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa ha celebrado reuniones específicas para tratar esta política el 4 de noviembre de 2015, el 1 de diciembre de 2015 y el 2 de febrero de 2016. A los efectos del citado artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa, en su reunión de 2 de febrero de 2016 ha aprobado el informe que el Consejo pone a disposición de los accionistas junto con la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018". La Comisión ha contado con el soporte de la Dirección de la Compañía y con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado un análisis del actual posicionamiento retributivo de los Consejeros y equipo directivo de la Compañía y ha presentado alternativas para la actualización de ese posicionamiento, y de la firma Garrigues Abogados que ha asesorado en los aspectos legales a los que hace referencia este informe.

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

Del la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018" que se somete a aprobación en la JGA 2016 resulta que el importe de los componentes fijos de la retribución de los consejeros para el ejercicio 2016 serán los siguientes:

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

La política de prudencia de la Compañía en materia retributiva ha afectado a este concepto que no ha experimentado incrementos desde 2008. De hecho, la retribución total del Consejo aprobada por la Junta por este concepto ascendió a 1.249.733 € para los ejercicios 2008-2011 pero se redujo a 1.115.741 € para los ejercicios 2011-2015. Estas cifras suponían el máximo autorizado por la Junta. Las remuneraciones efectivamente percibidas por los Consejeros en su conjunto fueron inferiores a esas cifras como resulta de la información que la Sociedad ha venido haciendo pública en cada ejercicio.

Sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto adopte el Consejo, a propuesta de la CNR, una vez aprobada la presente Política, el Consejo entiende que la distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero será la que seguidamente se expone, si bien el Consejo, conforme a los preceptos señalados, podrá modificar a lo largo del período contemplado en la Política las cuantías asignadas a cada concepto, sin sobrepasar en ningún caso la cifra máxima de remuneración para el Consejo en su conjunto aprobada por la Junta conforme al apartado siguiente. La retribución individual de los Consejeros para 2016 en función de los cargos que desempeñen y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones será: (i) Una cantidad fija anual de 82.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 20.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 20.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 4.000 € 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; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. Para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cantidad máxima de retribución de la totalidad del Consejo por este concepto en 2016 -que debe ser aprobada por la Junta como parte de esta Política conforme al artículo 529 septuagésimos de la LSC- se ha considerado el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que es de catorce, aunque actualmente el número de Consejeros es de trece. Se ha considerado que las reuniones ordinarias del Consejo serán once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones. Se ha incluido una provisión para retribuir la asistencia a una posible reunión extraordinaria, de producirse, del Consejo y de cada una de las Comisiones. La asistencia a otras reuniones extraordinarias, de producirse, será retribuida siempre que exista remanente suficiente para ello. Las cifras resultantes se han redondeado ligeramente al alza. En consecuencia, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2016 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 1.770.000 €.

Remuneración de Consejero Ejecutivos.-

Para corregir la falta de posicionamiento retributivo se propone alinear al término del periodo contemplado en la política, es decir en 2018, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos de Enagás, S.A. al 90% de la mediana de 2014 de las sociedades tomadas como referencia. Para ello se propone un plan de transición que supone la elevación progresiva de la retribución en cada uno de los ejercicios 2016-2018. Por ello se propone alcanzar en 2018 el posicionamiento objetivo a través de la implantación del ILP descrito en el apartado A.5, de la actualización de la retribución que a los Consejeros Ejecutivos corresponde por su pertenencia al Consejo y de la aplicación de incrementos de la retribución que, como máximo no podrán superar un 30% anual y que se realizarán de acuerdo a un plan de transición ordenado a tres años. De esta manera, la retribución fija dineraria anual del Presidente para el ejercicio 2016 será de 980.000 € y la retribución fija dineraria anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2016 será de 390.000 €.

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.

Retribución variable anual.-

Como retribución variable anual, el Presidente y Consejero Delegado tienen reconocido el derecho a percibir anualmente un bono de cuantía variable por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR 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 2016, 2017 y 2018", 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 CNR, evaluará el grado de consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda al Presidente.

El Consejo, a propuesta de la CNR, ya ha establecido a esta fecha los objetivos aplicables al Presidente y Consejero Delegado a estos efectos para 2016 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..
- 4.- Desarrollo de iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Buen Gobierno.

Incentivo a largo plazo (ILP 2016-2018).

La CNR y el Consejo consideran oportuno incluir un ILP como parte de la política de remuneración de los Consejeros ejecutivos para el período 2016-2018, 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 CNR 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 objetivos del Plan Estratégico de la Compañía.
- ? Dar la oportunidad de compartir la creación de valor de los participantes.
- ? Fomentar el sentido de pertenencia a la Compañía 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 nuevo Código de Buen Gobierno de la CNMV.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado serán beneficiarios del ILP 2016-2018 en los términos indicados en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018" y en el apartado A.13 del presente informe, y que se dan por reproducidos. Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Presidente en 2016, 2017 y 2018 sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2019 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 un período de dos años. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto el incentivo será igual a cero.

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 |
|--|

Presidente Ejecutivo.-

En 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 partícipe 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. En 2015 el Presidente ha percibido aportaciones al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Enagás aplicable a todos los empleados de la Compañía.

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Presidente Ejecutivo ha percibido en 2015 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones es especie por importe de 150 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 33 miles de euros; aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 177 miles de euros y aportación al plan de pensiones por importe de 7 miles de euros.

Para el período 2016-2018 no se prevén variaciones en esos 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.

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 compensará 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 partícipe 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. En 2015 el Consejero Delegado ha percibido aportaciones al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Enagás aplicable a todos los empleados de la Compañía.

Conforme a la información hecha pública por la Sociedad a otros efectos, el Consejero Delegado ha percibido en 2015 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 17 miles de euros; prima de seguro de vida por importe de 1 miles de euros; aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 93 miles de euros; y aportaciones al plan de pensiones por importe de 5 miles de euros.

Para el período 2016-2018 no se prevén variaciones en esos 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.

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 compensará al Presidente Ejecutivo 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.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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 a un 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 tres anualidades de su retribución fija 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. Esta cláusula fue establecida al tiempo de la designación del Presidente Ejecutivo en el año 2007.

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 en el epígrafe A.5 del 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 Arburua 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 a un 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 fija 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 en el epígrafe A.5 del presente informe.

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 2016 no surtirán modificación alguna respecto a las percibidas en 2015. Cualquier variación en el ejercicio 2016 respecto del ejercicio 2015 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

Como ya se ha mencionado a lo largo del epígrafe A.1, A.2 y A.3 del presente informe, la CNR y el Consejo consideran oportuno incluir un ILP como parte de la Política de remuneración de los Consejeros ejecutivos para el período 2016-2018, 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 CNR 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 la aprobación de la Junta. En la Política para el período 2016-2018 se incluye un primer Plan de ILP cuyas condiciones generales son las siguientes:

Objetivos.-

- o Vincular el desempeño de los puestos directivos al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de la Compañía.
- o Implantar un esquema retributivo que permita competir por la captación y retención del talento.
- o Alinear la actividad Compañía con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.
- o Cumplir los compromisos adquiridos en la JGA 2015 en relación a los requerimientos de inversores corporativos y “proxy advisors”.
- o Reforzar el compromiso de Enagas como empresa sostenible en el medio y largo.

Elegibilidad.-

- ? Los Consejeros Ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado).
- ? Los ocho miembros del Comité de Dirección.
- ? El resto de personal directivo.

? En total, 43 beneficiarios (en adelante, los "Beneficiarios") sin perjuicio de las incorporaciones y bajas que se produzcan en los términos contemplados en el reglamento del Plan (en adelante, el "Reglamento").

Tipo de Plan:

? Un único Plan para el período 2016-2018 con vocación secuencial con un período de medición de objetivos de tres años (los nuevos planes deberán estar incluidos en las futuras políticas de retribuciones sujetas a la aprobación de la Junta).

? El Plan contempla la entrega de acciones y efectivo vinculado a los objetivos del Plan Estratégico.

? Se establece una referencia mínima de liquidación en acciones para cada segmento (100% para Consejeros Ejecutivos; 75% para el Comité de Dirección; y 50% para Directores).

? Obligación para los Consejeros Ejecutivos de retener las acciones recibidas, netas de impuestos, en el momento de la liquidación del Plan (mediados 2019) durante dos años más (el Consejero no podrá enajenar las acciones hasta 2021).

Duración.-

Período de medición de objetivos y permanencia de 3 años.

Condiciones para recibir el Incentivo.-

El Incentivo se percibirá en función del grado de cumplimiento de cuatro objetivos diferentes alineados con el Plan Estratégico de Enagás y con las expectativas expresadas por los inversores institucionales y "proxy advisors":

? Objetivo 1. Fondos de las Operaciones (en adelante, "FFO"). Refleja la solidez financiera y el crecimiento del beneficio neto, ejes del Plan Estratégico. Considera tanto el EBITDA del negocio regulado como los dividendos recibidos de las filiales en los que Enagás no tiene el control. Es un indicador de referencia para los inversores. El cumplimiento de este objetivo permitiría cumplir con las previsiones de la Compañía en cuanto al reparto de dividendo del Grupo, de inversión y de amortización de deuda. Su peso en el total de objetivos es del 40%.

? Objetivo 2. Flujos de caja acumulados recibidos de las sociedades participadas (en adelante, "Dividendo"). Refleja el foco en el crecimiento internacional y un plan de inversiones realista y rentable como ejes del Plan Estratégico. Mide la rentabilidad del negocio internacional frente al objetivo de retribución anual que mide el volumen de inversión internacional del ejercicio. Su peso en el total de objetivos es del 30%.

? Objetivo 3. Retorno total para el accionista (en adelante, "RTA") relativo. Refleja el asegurar una remuneración adecuada y competitiva para el accionista. Considera la evolución de la acción y la política de dividendos. Se mide de forma relativa respecto a un grupo de comparación formado por quince compañías (REE, SNAM, TERNA, NATIONAL GRID, REN, IBERDROLA, GAS NATURAL FENOSA, ENEL, RWE, E.ON, ENGIE, CÉNTRICA, UNITED UTILITIES, SEVERN TRENT, PENNON GROUP). Su peso en el total de objetivos es del 20%.

? Objetivo 4. Plan de Sostenibilidad (en adelante, "Plan de Sostenibilidad"). Refleja la Sostenibilidad como marco para el desarrollo del negocio de Enagás. Se propone evaluar por parte de la CNR los siguientes aspectos del Plan de Sostenibilidad de la Compañía: huella de carbono, igualdad (no discriminación) y otras cuestiones (compromiso de los empleados, satisfacción de clientes, voluntariado, mecenazgo, etc...). Su peso en el total de objetivos es del 10%.

La percepción del Incentivo está condicionada a la permanencia en el Grupo de Enagás de su Beneficiario hasta la fecha de liquidación del Plan, salvo en circunstancias especiales que se recogerán en el Reglamento del mismo.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

Con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015, el Consejo se acogió a la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejor del gobierno corporativo, y presentó para votación consultiva un IAR, que incluía una política de remuneraciones que pasaba automáticamente a tener la consideración de política de retribuciones aprobada para los ejercicios 2015-2018. No obstante, el Consejo expresamente limitó la eficacia de esa nueva política al ejercicio 2015 y transmitió a la Junta el

compromiso formal de presentar a la Junta en 2016 para aprobación una nueva política 2016-2018 que incluyera un Incentivo Retributivo a Largo Plazo.

Durante el ejercicio 2015 se han aplicado la citada política en lo relativo a 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 27 de marzo de 2015, 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 en su condición de tales para el año 2015, 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 las retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas, por el desempeño de tales funciones."

La retribución efectiva del conjunto de los Consejeros por este concepto fue en 2015 de 1.176 miles de euros.

Retribución de los Consejeros ejecutivos.-

La diferencia de la cifra de retribución del Presidente Ejecutivo en 2015 respecto del ejercicio 2014 se debe exclusivamente al incremento de las retenciones a cuenta por prestaciones en especie, siendo dichas prestaciones las mismas en ambos ejercicios.

Durante el ejercicio 2015, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 960 miles de euros y una retribución variable de 575 miles de euros, que fueron aprobadas por el Consejo; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo por importe de 64 miles de euros (retribución fija más dieta Consejo), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 150 miles de euros, sumando todo ello 1.749 miles de euros. Además dispuso de una póliza de seguro de vida cuya prima en el ejercicio ha sido de 33 miles de euros y se han aportado a su plan de pensiones 7 miles de euros. El Grupo ha externalizado compromisos de pensiones con sus Directivos mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por este seguro, y de la prima total satisfecha por el mismo durante el ejercicio corresponde al Presidente Ejecutivo la cantidad de 177 miles de euros. La diferencia de la cifra de retribución del Presidente en 2015 se debe exclusivamente a diferencias de valoración en las prestaciones en especie que han sido las mismas en ambos ejercicios.

Durante el ejercicio 2015, el Consejero Delegado percibió una retribución fija de 300 miles de euros y una retribución variable de 180 miles de euros, que fueron aprobadas por el Consejo; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo de Administración por importe de 64 miles de euros (retribución fija más dieta Consejo), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 17 miles de euros, sumando todo ello 561 miles de euros. Además dispuso de una póliza de seguro de vida cuya prima en el ejercicio ha sido de 1 miles de euros y se han aportado a su plan de pensiones 5 miles de euros. El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por el seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones y de la prima satisfecha en el ejercicio por este seguro corresponde al Consejero Delegado la cantidad de 93 miles de euros.

Retribución de 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 cumplimiento de los "Objetivos de Compañía" y de los "Objetivos de Dirección" del 2014 y aprobó la retribución variable que a cada miembro de la Alta Dirección corresponde para ese ejercicio (a abonar en 2015) 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 2014), 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 2015 ascendió a la cantidad de 2.716 miles de euros.

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

| Nombre | Tipología | Periodo de devengo ejercicio 2015 |
|---|---------------|------------------------------------|
| ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL | Otro Externo | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| ANA PALACIO VALLELERSUNDI | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| MARTÍ PARELLADA SABATA | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA | Dominical | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| RAMÓN PÉREZ SIMARRO | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| GONZALO SOLANA GONZÁLEZ | Independiente | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| LUIS VALERO ARTOLA | Dominical | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| DON ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ | Ejecutivo | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| MARCELINO OREJA ARBURÚA | Ejecutivo | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |
| SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) | Dominical | Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015. |

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 2015 | Total año 2014 |
|---|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| DON ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ | 960 | 22 | 42 | 575 | 0 | 0 | 0 | 150 | 1.749 | 1.737 |
| MARCELINO OREJA ARBURÚA | 300 | 22 | 42 | 180 | 0 | 0 | 0 | 17 | 561 | 552 |
| SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 72 |
| RAMÓN PÉREZ SIMARRO | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 76 |
| LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 76 |
| JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 76 |
| ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 70 |
| ANA PALACIO VALLELERSUNDI | 0 | 22 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 60 |
| MARTÍ PARELLADA SABATA | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 81 | 80 |
| ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 81 | 60 |
| ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 60 |
| LUIS VALERO ARTOLA | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 53 |
| GONZALO SOLANA GONZÁLEZ | 0 | 22 | 42 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 76 | 57 |

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 2015 | Ejercicio 2014 | Ejercicio 2015 | Ejercicio 2014 |
| DON ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ | 177 | 178 | 1.784 | 1.591 |
| MARCELINO OREJA ARBURÚA | 93 | 79 | 200 | 137 |

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 2015 | Total año 2014 |
|---|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| ANA PALACIO VALLELERSUNDI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DON ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GONZALO SOLANA GONZÁLEZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LUIS VALERO ARTOLA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MARCELINO OREJA ARBURÚA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MARTÍ PARELLADA SABATA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RAMÓN PÉREZ SIMARRO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

| Nombre | Retribución devengada en la Sociedad | | | | Retribución devengada en sociedades del grupo | | | | Totales | | |
|---|--------------------------------------|--|---|--|---|---|---|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| | Total Retribución metálico | Importe de las acciones otorgadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2015 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2015 grupo | Total ejercicio 2015 | Total ejercicio 2014 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| DON ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ | 1.749 | 0 | 0 | 1.749 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.749 | 1.737 | 177 |
| MARCELINO OREJA ARBURÚA | 561 | 0 | 0 | 561 | 0 | 0 | 0 | 0 | 561 | 552 | 93 |
| SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 72 | 0 |
| RAMÓN PÉREZ SIMARRO | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 76 | 0 |
| MARTÍ PARELLADA SABATA | 81 | 0 | 0 | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 | 81 | 80 | 0 |
| LUIS JAVIER NAVARRO VIGIL | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 76 | 0 |
| JESÚS MÁXIMO PEDROSA ORTEGA | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 76 | 0 |
| ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 70 | 0 |
| ANA PALACIO VALLELERSUNDI | 80 | 0 | 0 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 60 | 0 |
| ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA | 81 | 0 | 0 | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 | 81 | 60 | 0 |
| ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 60 | 0 |
| LUIS VALERO ARTOLA | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 53 | 0 |
| GONZALO SOLANA GONZÁLEZ | 76 | 0 | 0 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 57 | 0 |
| TOTAL | 3.160 | 0 | 0 | 3.160 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.160 | 3.029 | 270 |

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.

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 | 125.567.529 | 100,00% |

| | Número | % sobre el total |
|-----------------|-------------|------------------|
| Votos negativos | 5.337.853 | 4,20% |
| Votos a favor | 100.854.007 | 80,30% |
| Abstenciones | 19.375.669 | 15,40% |

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 para el ejercicio 2015.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 15/02/2016.

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 2016. |

| <i>Drivers estratégicos</i> | Objetivos de la compañía | Indicador | Grado de consecución |
|-----------------------------|--|---|----------------------|
| Eficiencia operativa | Mejorar los resultados económicos de la compañía | Crecimiento BDI (+0,5% respecto al resultado obtenido en 2014) | 100% |
| Plan de inversión | Afianzar los ingresos regulados | <ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollar las actuaciones regulatorias y retributivas que permitan garantizar los ingresos de la compañía (retribución GTS,...). ■ Asegurar la adecuada implantación de medidas de eficiencia para consolidar el marco retributivo. ■ Desarrollar el plan logístico-comercial, que permita incrementar los ingresos para el sistema y para Enagás. | 97,33% |
| Crecimiento internacional | Puesta en marcha del Plan Estratégico de la compañía | <ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollar el Plan de Expansión de negocio de la compañía, en base a los criterios estratégicos y de rentabilidad establecidos. ■ Implantar las actuaciones identificadas en el Plan Estratégico de Recursos para 2015, que garanticen los recursos y cambio cultural necesario en la organización para acometer las nuevas líneas estratégicas. | 100% |
| Sostenibilidad | Apoyar el desarrollo de la compañía a través de la sostenibilidad y el buen gobierno | <ul style="list-style-type: none"> ■ Implantar el nuevo modelo de gestión de riesgos con objeto de proporcionar información clave a la dirección para la toma de decisiones de negocio. ■ Potenciar el posicionamiento de Enagás antes los inversores institucionales e inversores socialmente responsables (ISR). ■ Mejorar la eficiencia energética y la reducción de emisiones de CO₂. | 100% |