

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-08015497

DENOMINACIÓN SOCIAL

GAS NATURAL SDG, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PLAZA DEL GAS, 1, BARCELONA

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

Como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene por objetivo la generación de valor para los empleados y para el Grupo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

Los principios generales que conforman la política retributiva de los Consejeros son aprobados y revisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Compañía con las mejores prácticas del mercado de referencia.

No ha habido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto de la aplicada durante el ejercicio anterior.

La retribución de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada, se basa en los siguientes principios:

- Debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.
- Se debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la de GAS NATURAL SDG, S.A.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 44 de los Estatutos Sociales, el límite que la Compañía podrá destinar en cada ejercicio a retribuir a los miembros del Consejo de Administración no podrá exceder del 4% del beneficio que resulte, una vez deducidos los gastos generales, intereses, impuestos y demás cantidades que procediera asignar al saneamiento y amortización, y tras haber reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%.

Los Consejeros perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada que, de acuerdo con los principios y criterios enunciados anteriormente, tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Gas Natural Fenosa. Su importe se fija cada año por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente, como se detalla en el apartado A.3, la política de remuneración del Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se adecúa a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Gas Natural Fenosa con la finalidad de lograr un equilibrio entre los diferentes elementos de la misma y que considera, entre otros, los siguientes:

- Retribución Fija: tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Gas Natural Fenosa, en cuanto a capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.
- Retribución variable Anual y Plurianual: que representa una parte relevante en el total de las retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas.

- La retribución variable anual se basa en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Dirección por Objetivos y los resultados de la Compañía y en el caso del Consejero Delegado están principalmente orientados al cumplimiento del Presupuesto aprobado al inicio del año por el Consejo de Administración.
- La retribución variable plurianual en la consecución de objetivos alineados con los indicadores clave previstos para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Compañía.
 - Sistemas de Previsión Social: El paquete retributivo del Consejero Delegado se completa con un sistema de previsión social que comprende: Seguro de Ahorro Colectivo, Plan de pensiones y Seguro de Vida. Estos instrumentos están detallados en el apartado A.5 de este informe.
 - Beneficios Sociales: adicionalmente, y de acuerdo con los principios que informan la política de remuneraciones del Consejero Delegado, su paquete retributivo se completa con un Seguro de Asistencia Sanitaria y una bonificación en los consumos de gas y electricidad. Estos beneficios se detallan en el apartado A.10 de este informe.

En relación con el desempeño de sus funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada, las retribuciones fija y variable (anual y plurianual) percibidas, por el Consejero Delegado, en el ejercicio 2013 representan, en relación con su retribución monetaria total (Retribución Fija, Dietas por Asistencia a Consejos, Retribución Variable anual y plurianual), los siguientes porcentajes:

D. Rafael Villaseca Marco
 Retribución Fija 32%
 Retribución Variable (anual y plurianual) 60%

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

A la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde proponer al Consejo los criterios de retribución de los Consejeros de la sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones.

El artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración establece lo siguiente:

1. El cargo de consejero de Gas Natural SDG, S.A. será retribuido en la forma prevista en los Estatutos Sociales, a la vista del informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según se prevé en el artículo 31 de este Reglamento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para dar cumplimiento a los fines de este artículo, siendo competencia del propio Consejo su aprobación así como la definitiva distribución de la suma global, dentro de los límites estatutariamente establecidos a este fin. Dentro de cada ejercicio el Consejo podrá acordar, con la periodicidad que estime oportuna, pagos a cuenta de las cantidades que correspondan a cada consejero por el trabajo realizado en ese período.

2. El Consejo deberá definir la política de retribuciones a sus consejeros, determinando (I) el importe de los componentes fijos, con desglose de los que correspondan a la participación en el Consejo y en sus Comisiones y (II) los conceptos de carácter variable, en caso de haberlos, especificando su importancia relativa respecto de los fijos. Salvo motivos fundados, la retribución por medio de la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción se circunscribirá a los consejeros ejecutivos.

3. La retribución de los consejeros será transparente. La Memoria, como parte integrante de las Cuentas Anuales, contendrá cuanta información se estime oportuna sobre la retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración.

Complementando lo anterior, el artículo 31, en su Apartado 2, explicita: “La Comisión (Comisión de Nombramientos y Retribuciones) tiene funciones de estudio y de propuesta sobre las siguientes materias: proponer los criterios de retribución de los consejeros de la sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones...”.

Finalmente, el artículo 31.2 del RCA, en relación a las funciones de estudio y propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dispone:

Artículo 31.- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

“[...]”

2.- La Comisión tiene funciones de estudio y de propuesta sobre las siguientes materias:

Proponer los criterios de retribución de los Consejeros de la Sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones.

Proponer la política general de remuneración de los directivos del grupo Gas Natural Fenosa.

[...]"

El artículo 31.1 del RCA, en relación a la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece:

"La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el Consejo de Administración de entre los consejeros externos, teniendo presentes sus conocimientos y aptitudes. Sus miembros cesarán cuando lo hagan en su condición de consejeros, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración o por el transcurso del plazo de tres años a partir de su nombramiento, pudiendo ser reelegidos.

De entre los miembros de la Comisión, el Consejo de Administración elegirá al presidente de la misma, quien no tendrá voto de calidad. La secretaria de la Comisión corresponderá a la secretaria del Consejo de Administración."

De acuerdo con ello, la composición de la Comisión es la siguiente:

Cargo Nombre Condición
Presidente D. Miguel Valls Maseda Independiente
Vocal D. Santiago Cobo Cobo Independiente
Vocal D. Antonio Brufau Niubó Dominical
Secretario D. Manuel García Cobaleda Secretario no Consejero

Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

Si bien el art. 31.3 del RCA dispone que la Comisión se reúna un mínimo de cuatro veces al año, durante el año 2013 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado 9 reuniones, siendo el porcentaje de asistencia a las mismas por parte de sus miembros del 81,48%.

En la remuneración de los miembros del Consejo de Administración para el ejercicio 2014, la propuesta se hizo por la Comisión en su sesión de 31 de enero de 2014 y se aprobó por el Consejo en su sesión del mismo día.

En el caso de la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y en orden a la aprobación de la remuneración para el ejercicio 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha formulado su propuesta en su sesión de 28 de febrero de 2014 y se ha aprobado por el Consejo en su sesión del mismo día, junto con la política retributiva para el conjunto del equipo directivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento interno de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía y con el apoyo externo proporcionado por las firmas de consultoría global en materia de retribuciones y compensaciones, Peoplematters, Towerswatson, HayGroup y The Boston Consulting Group, que han llevado a cabo estudios comparativos de mercado (benchmarking) sobre el nivel retributivo de empresas comparables a Gas Natural Fenosa por capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.

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

El marco general que regula los importes y componentes de las retribuciones de los Consejeros viene regulada en el artículo 44 de los Estatutos Sociales (en adelante "ES"). La redacción vigente del artículo 44 ES fue acordada en la Junta General Ordinaria celebrada el 14 de abril de 2011.

La retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración no ha alcanzado el límite señalado en el artículo 44 ES.

La retribución derivada de la pertenencia a los órganos de gobierno de la sociedad consiste en una asignación fija anual. Los consejeros no han percibido dietas de asistencia.

El Consejo de Administración de 28 de febrero de 2014 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el importe de las retribuciones del ejercicio anterior que, a su vez, se llevan manteniendo sin variación desde el año 2007.

En el ejercicio 2014, al igual que en el ejercicio 2013, no se percibirán importes adicionales correspondientes al Consejo de otras sociedades participadas.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no percibirán remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni indemnizaciones, ni tienen concedidos créditos ni anticipos. Tampoco percibirán acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni tienen opciones pendientes de ejercitar.

Al Consejero Delegado le son de aplicación los criterios establecidos en el marco de la Política Retributiva del Personal Directivo de la Compañía, donde se establecen en los siguientes: (a) Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios y no dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que sirve como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales. (b) Alinear al directivo con los objetivos del Grupo en los diferentes horizontes temporales de forma que se incentive la sostenibilidad de los resultados. (c) Reconocer la capacidad de creación de valor del directivo por su impacto en los resultados del Grupo así como por sus competencias y perfil personal, por lo que se le reconoce una oferta retributiva específica. (d) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental. (e) Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento. (f) Retribuir de manera equitativa y competitiva. "Equitativa" por reconocer las responsabilidades y criticidad del puesto. "Competitiva" por aplicar un posicionamiento de mercado flexible y adaptado a las especificidades para poder atraer y fidelizar a los mejores profesionales. (g) Garantizar la aplicación del conjunto de Principios de Retribución y Recompensa, único y transparente para todos a fin de asegurar una gestión objetiva. (h) Revisar periódicamente los sistemas y progresos retributivos, y en su caso, ratificar, modificar o aumentar en función de sus resultados, valoración por parte de los empleados implicados y capacidad para motivar al conjunto de los mismos, especialmente a los mejores.

Adicionalmente, la remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se ajusta a los principios generales de la política retributiva del personal directivo de la Compañía, y que se resumen en los siguientes: (a) Tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector energético y a tal fin se han considerado, del IBEX 35, sus empresas energéticas así como empresas multisectoriales (tanto del IBEX 35 como no incluidas en dicho índice) de nivel comparable en cuanto a capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional. (b) Mantener un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos medibles alineados con los intereses de los accionistas, con sistemas de control y medición, que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño a nivel individual y del conjunto de la entidad. A tal efecto se toma como referencia principal el presupuesto anual de la Compañía. (c) Incorporar sistemas de retribución variable de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo. A tal efecto se toma como referencia principal los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía.

El Consejo de Administración de 28 de febrero de 2014 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar que los importes que percibirá el Consejero Delegado en el año 2014 como retribución fija por las funciones ejecutivas distintas a las de supervisión o decisión colegiada ascenderán a la cantidad de 1.063 miles de euros.

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

En particular:

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

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Como se ha señalado anteriormente, de los Consejeros de la sociedad, únicamente el Consejero Delegado percibe retribución variable. Dicha retribución tiene como finalidad potenciar el compromiso del Consejero Delegado de la Compañía y motivar el mejor desempeño de sus funciones, alineándolos con los intereses a largo plazo de la Compañía y sus accionistas.

Se configura a través de dos programas en función de los objetivos y el horizonte temporal de los mismos:

Retribución Variable Anual:

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Dirección por Objetivos. Se devenga de una sola vez, finalizado el ejercicio.

Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2013 –y que se abonará en el primer trimestre de 2014- se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En concreto, en 2013 se han considerado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

- Objetivos Económicos, los cuales ponderan un 62% de los objetivos totales, incluyéndose los siguientes –todos ellos se refieren a las cifras aprobadas en el Presupuesto del Ejercicio 2013 aprobado en enero de 2013 por el Consejo de Administración-:

o Consecución del EBITDA aprobado para el ejercicio 2013

o Consecución del Resultado Neto aprobado para el ejercicio 2013

o Consecución del cociente, aprobado para el ejercicio 2013, entre Fondo de Maniobra Operativo y la Cifra de Negocio.

- Objetivo de Eficiencia, que pondera un 10%, se define como el siguiente cociente:

$$\frac{\text{(Resultado Explotación + Amortizaciones + Trabajos, Suministros y Servicios Exteriores+ Gastos Personal)}}{\text{(Trabajos, Suministros y Servicios Exteriores+ Gastos Personal)}}$$

Este indicador, conceptualmente corresponde a una productividad parcial de las partidas de gasto controlable “Trabajos, Suministros y Servicios Exteriores” (TSSE) y “Gastos Personal” (GP). Mide la capacidad de una empresa que consume, entre otros, recursos de TSSE+GP para generar con sus operaciones valor equivalente al Resultado de Explotación mas la recuperación de los costes consumidos por Amortización de sus activos y por las partidas TSSE y GP. Se expresa como el número de veces que el valor así definido equivale al de los recursos TSSE+GP consumidos.

- Objetivos de Crecimiento de Negocio, que ponderan un 20%, estableciéndose los siguientes:

o Alcanzar el objetivo previsto en cuanto al incremento neto de los puntos de suministro gas a nivel grupo.

o Alcanzar las ventas previstas de GNL en el exterior.

- Objetivos vinculados a Calidad y Seguridad, cuya ponderación es del 8%, se han fijado los siguientes:

o Alcanzar la posición buscada en el Índice de expectativas cumplidas respecto de empresas de la competencia en España.

o Alcanzar el valor buscado en relación con el índice de satisfacción de clientes gas y electricidad en Latinoamérica.

o Conseguir reducir el índice de siniestralidad, definido como frecuencia de accidentes con baja laboral.

Los objetivos correspondientes al ejercicio 2014 serán aprobados en Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al igual que los de ejercicios anteriores. En concreto los objetivos correspondientes al año 2013, fueron aprobados en Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 26 de febrero de 2013, teniendo como horizonte temporal el ejercicio 2013.

Los objetivos del ejercicio 2014 se corresponderán con el cumplimiento del presupuesto aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de Enero de 2014.

El importe correspondiente a la Retribución Variable anual correspondiente al ejercicio 2013 y a abonar en el primer trimestre de 2014, una vez aprobado el grado de consecución de objetivos correspondiente al ejercicio 2013, ascenderá a la cantidad de 1.109 miles de euros.

En este sentido y en relación con el grado de cumplimiento de objetivos del año 2013 el mismo se situó en un 106,94 % en base a los siguientes objetivos y pesos de los mismos: Objetivos Económicos 62%, Objetivos de Eficiencia 10%, Objetivos de Crecimiento 20% y Objetivos de Calidad y Seguridad 8%.

Retribución Variable Plurianual:

Desde el año 2004, la Compañía tiene instrumentados programas de incentivos de carácter monetario para todo el personal directivo, con un periodo de medición trianual, vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de Gas Natural Fenosa de forma sostenida en el tiempo. Dichos programas han sido aprobados por el Consejo de Administración de Gas Natural SDG, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los beneficiarios de dichos programas son los Directores de la Compañía y se aplican igualmente al Consejero Delegado.

CONTINUA EN EL APARTADO E.

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

De los Consejeros de la sociedad, únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de algún instrumento de previsión social de Gas Natural Fenosa.

Los instrumentos mediante los cuales se instrumentan los sistemas de previsión social del Consejero Delegado son los siguientes:

- Seguro de Ahorro Colectivo: diseñado como un esquema de aportación definida financiándose a través de Seguros Colectivos adaptados a la legislación actual de compromisos por pensiones, y con una rentabilidad determinada y garantizada por la Entidad Aseguradora.

Se reconoce al participe el derecho a recibir una serie de aportaciones de ahorro a la jubilación. Estas aportaciones se regirán, a todos los efectos, por las normas contenidas en el Reglamento del Plan establecido a tal efecto. Gas Natural SDG aporta anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de la remuneración fija del Consejero Delegado.

Las contingencias cubiertas por el Plan son Jubilación, Fallecimiento antes de la jubilación e Incapacidad Permanente antes de la jubilación.

En caso de cese de la relación laboral del Participante con la Empresa por causa diferente a las contingencias cubiertas por el Plan, los derechos del Participante dependerán de la causa que originó la extinción del contrato de trabajo, si bien, en ningún caso las aportaciones de la Empresa al Plan computan a efectos indemnizatorios.

- Plan de Pensiones: Plan de aportación definida en cuanto a la financiación de las prestaciones de jubilación. Estas aportaciones se regirán, a todos los efectos, por las normas contenidas en el Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Gas Natural Fenosa.

- Adicionalmente, el Consejero Delegado, es beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, antes de la jubilación, en la que Gas Natural SDG actúa como tomador.

Las aportaciones a planes de pensiones y seguros colectivos ascienden a 270 miles de euros en el ejercicio 2013 y ascenderán a 274 miles de euros en el ejercicio 2014. Adicionalmente las primas satisfechas por seguros de vida se estima ascenderán a 45 miles de euros durante el ejercicio 2014 (44 miles de euros durante el ejercicio 2013).

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

Explique las indemnizaciones

De los Consejeros de la sociedad, únicamente el Consejero Delegado tiene establecida indemnización en caso de terminación de sus funciones, no existiendo indemnizaciones para el resto de Consejeros.

El contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula que establece una indemnización que triplica la compensación anual prevista para determinados supuestos de extinción de la relación, salvo en casos de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales con perjuicio grave para la compañía y una indemnización equivalente a una anualidad de retribución por el pacto de no competencia post-contractual por un período de un año.

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

La duración del contrato del Consejero Delegado, es de duración indefinida y se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Compañía, siempre que la misma no sea consecuencia del incumplimiento muy grave y culpable de las obligaciones profesionales.

En cuanto a la cuantía de la indemnización, se establecen en tres veces la compensación anual salvo en casos de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales con perjuicio grave para la compañía.

Adicionalmente y en concepto de pacto no competencia post-contractual se establece una indemnización equivalente a una anualidad de retribución. El pacto no competencia post-contractual tiene una duración de un año.

Contiene un pacto de preaviso de un mes salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo. Una vez finalizada la relación deberá de devolverse a la Compañía cuantos documentos y objetos relacionados con la actividad se encuentren en su poder.

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

No hay tal remuneración.

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 miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos créditos, anticipos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

El paquete retributivo del Consejero Delegado incluye las siguientes remuneraciones en especie en aplicación de la Política retributiva del personal directivo de la Compañía:

- Bonificación de consumos: disfrute de una bonificación de la tarifa eléctrica y de gas.
- Asistencia Sanitaria: póliza colectiva bajo la modalidad de reembolso de gastos, con libre elección de médico y hospital.

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

No hay tal remuneración.

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

No hay otros conceptos retributivos.

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

Tal y como se ha detallado anteriormente, como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene por objetivo la generación de valor para los empleados y para el Grupo y el alineamiento con los intereses de los accionistas asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

En relación con el Consejero Delegado, la aplicación del citado principio a los conceptos variables de la retribución (retribución variable anual y plurianual) implica potenciar el compromiso del Consejero Delegado de la Sociedad y motivar el mejor desempeño de sus funciones, alineándolos con los intereses de la Compañía y sus accionistas.

Retribución Variable Anual:

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Dirección por Objetivos.

Los objetivos establecidos, para el Consejero Delegado, se corresponderán principalmente con el cumplimiento del Presupuesto aprobado a comienzo del ejercicio por el Consejo de Administración.

Retribución Variable Plurianual:

Vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de Gas Natural Fenosa de forma sostenida en el tiempo.

Cada plan está ligado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos estratégicos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que esté vigente en cada momento y que están directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía. Tanto los objetivos como las variables utilizadas para medir su consecución son previamente fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dentro de los objetivos económicos las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor para el accionista.

Entre los indicadores que se han utilizado para determinar el grado de cumplimiento de los Programas de Retribución a Medio Plazo correspondientes a los ejercicios 2011- 2013, 2012-2014 y 2013-2015, se han establecido indicadores relacionados con el EBITDA de la Compañía así como indicadores referenciados a la evolución de la capitalización bursátil de la Compañía.

Las métricas, tanto de la retribución Variable Anual, como de la Retribución Variable Plurianual se detallan en el apartado A.4.

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

Los principios de moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de los resultados que inspiran la política de retribuciones continuarían aplicándose en el futuro salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de las circunstancias, ya sea por razones regulatorias, estratégicas, económicas o de cualquier otra índole.

Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, revisan periódicamente los principios de política retributiva.

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

El proceso ha sido explicado anteriormente y no se prevén cambios significativos en el proceso de toma de decisiones ni en el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Ya se ha detallado en apartado A.13 del presente informe. Particularmente los Planes de retribución a medio plazo, al disponer de un horizonte temporal amplio contribuyen al objetivo de reducir la exposición a riesgos objetivos y en su lugar perseguir objetivos sostenibles en el tiempo.

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

Tal y como se ha detallado anteriormente y como consecuencia de no producirse cambios significativos en la política de remuneraciones, las principales características y conceptos aplicados durante el ejercicio cerrado se corresponden con los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones detallada en el apartado A del presente informe.

1. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración se mantuvo invariada en 2013, de modo que ha permanecido con el mismo valor desde 2007.

2. La remuneración fija del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas permaneció invariada en 2013 respecto del valor de 2012.

3. La remuneración variable anual del Consejero Delegado abonada en 2014 y correspondiente al ejercicio 2013 supone un 34 % de la retribución total del año 2013.

4. La remuneración variable plurianual del Consejero Delegado abonada en 2014 y correspondiente al plan 2011-2013 supone un 26 % de la retribución total del año 2013.

5. Los Consejeros no han percibido anticipos, créditos ni garantías y no existe un sistema de retribución basado en acciones.

El resto de componentes se han mantenido en línea con ejercicios anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAFAEL VILLASECA MARCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HERIBERT PADROL MUNTÉ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAMÓN ADELL RAMÓN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SANTIAGO COBO COBO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARLOS LOSADA MARRODÁN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MIGUEL VALLS MASEDA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
DEMETRIO CARCELLER ARCE	127	0	0	0	0	127	0	0	254	
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	127	0	0	0	0	127	0	0	254	
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	127	0	0	0	0	127	0	0	254	
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	127	0	0	0	0	13	0	0	140	
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	127	0	0	0	0	0	0	0	127	
RAMÓN ADELL RAMÓN	127	0	0	0	0	13	0	0	140	
SALVADOR GABARRÓ SERRA	550	0	0	0	0	550	0	0	1.100	
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	127	0	0	0	0	127	0	1	255	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	127	0	0	0	0	0	0	0	127	
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	127	0	0	0	0	0	0	0	127	
HERIBERT PADROL MUNTÉ	127	0	0	0	0	0	0	0	127	
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	127	0	0	0	0	139	0	3	269	
CARLOS LOSADA MARRODÁN	127	0	0	0	0	139	0	1	267	
SANTIAGO COBO COBO	127	0	0	0	0	13	0	0	140	
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	127	0	0	0	0	0	0	0	127	
MIGUEL VALLS MASEDA	127	0	0	0	0	13	0	0	140	
RAFAEL VILLASECA MARCO	127	1.043	0	1.109	838	127	0	6	3.250	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
RAFAEL VILLASECA MARCO	270		2.335	

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RAFAEL VILLASECA MARCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
44		0000	

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAFAEL VILLASECA MARCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAMÓN ADELL RAMÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SANTIAGO COBO COBO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CARLOS LOSADA MARRODÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
HERIBERT PADROL MUNTÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MIGUEL VALLS MASEDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
DEMETRIO CARCELLER ARCE	254	0	0	254	0	0	0	0	254		0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	254	0	0	254	0	0	0	0	254		0
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	254	0	0	254	0	0	0	0	254		0
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	140	0	0	140	0	0	0	0	140		0
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	127	0	0	127	0	0	0	0	127		0
MIGUEL VALLS MASEDA	140	0	0	140	0	0	0	0	140		0
RAMÓN ADELL RAMÓN	140	0	0	140	0	0	0	0	140		0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	1.100	0	0	1.100	0	0	0	0	1.100		0
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	255	0	0	255	0	0	0	0	255		0
RAFAEL VILLASECA MARCO	3.250	0	0	3.250	0	0	0	0	3.250		0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	127	0	0	127	0	0	0	0	127		0
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	127	0	0	127	0	0	0	0	127		0
HERIBERT PADROL MUNTÉ	127	0	0	127	0	0	0	0	127		0
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	269	0	0	269	0	0	0	0	269		0
CARLOS LOSADA MARRODÁN	267	0	0	267	0	0	0	0	267		0
SANTIAGO COBO COBO	140	0	0	140	0	0	0	0	140		0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	127	0	0	127	0	0	0	0	127		0
TOTAL	7.098	0	0	7.098	0	0	0	0	7.098		0

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.

Ya explicado en el apartado A.13 del presente informe.

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	793.919.747	79,34%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	86.091.453	10,84%
Votos a favor	704.576.261	88,75%
Abstenciones	3.252.033	0,41%

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.

Se hace constar que, al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular 4/2013 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, en el cuadro de resumen "Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe: i) Retribución en metálico (en miles de €)", los importes reflejados, 127 miles de euros, se corresponden con un importe de 126.500 euros.

Asimismo se hace constar que las cifras recogidas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo aprobado el 31 de enero de 2014, que tenían carácter de estimación, resultan ajustadas en el presente Informe de Remuneraciones una vez aprobados los grados de consecución de los objetivos vinculados a las retribuciones variables (anual y plurianual). Dicha valoración ha sido realizada por el Consejo de Administración del día 28 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Continúa el texto del apartado A.4

A cierre del ejercicio 2013 se encontraban vigentes los Programas de Retribución a Medio Plazo 2011-2013, 2012-2014 y 2013-2015. El primero de los programas indicados (el 2011-2013) se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, a 31 de diciembre de 2013 y sus beneficiarios percibirán la retribución variable correspondiente en el primer trimestre de 2014, una vez evaluado el grado de consecución de sus objetivos.

Los citados programas son independientes entre sí, pero sus principales características son comunes. En todos los casos se trata de planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos. Cada plan está ligado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos estratégicos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que esté vigente en cada momento y que están directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía.

El cumplimiento de los respectivos objetivos concede, a los beneficiarios de cada plan, el derecho a la percepción de la retribución variable a medio plazo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al de su finalización, correspondiendo de igual forma a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados y siendo su propuesta sometida a la aprobación del Consejo de Administración. No obstante, en cada

caso, la percepción del incentivo está condicionada a la permanencia del beneficiario al servicio del Grupo hasta el 31 de diciembre del último de los ejercicios del programa, con excepción de los supuestos especiales contemplados en las propias bases del mismo.

La cantidad a percibir en cada uno de los programas de incentivos se calcula aplicando el grado de consecución de los objetivos establecidos al inicio de cada uno de los programas.

Para determinar el grado de cumplimiento de los Programas de Retribución a Medio se tomarán en consideración los objetivos económicos con una ponderación determinada a efectos de establecer el valor final del objetivo.

Dentro de los objetivos económicos las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor para el accionista.

Para poder evaluar el nivel de cumplimiento de cada variable, se han establecido unos valores en función de determinados indicadores dentro de cada una de las variables mencionadas. El grado de cumplimiento individual se calcula comparando los valores reales y los de referencia de tales indicadores.

Los indicadores que se han utilizado para determinar el grado de cumplimiento de los últimos Programas de Retribución a Medio Plazo lanzados, están relacionados con el EBITDA de la Compañía así como a la evolución de la capitalización bursátil de la misma.

Dichos indicadores y sus ponderaciones los siguientes:

- Deuda neta / EBITDA (25%)

o Dicho indicador refleja el número de veces que la Deuda neta contiene al EBITDA y se define como:

Deuda neta = Deuda bruta – Efectivo y otros medios líquidos

EBITDA = Resultado Operativo + Amortizaciones + Provisiones

- EV/EBITDA (25%)

o Viene determinado por el número de veces que el Valor de la Empresa (EV) contiene al EBITDA y se define como:

EV = Capitalización bursátil + Deuda

EBITDA = Resultado Operativo + Amortizaciones + Provisiones

- EBITDA (25%)

o Se define como la suma del EBITDA correspondiente a los ejercicios de vigencia del Programa

EBITDA = Resultado Operativo + Amortizaciones + Provisiones

- Evolución Capitalización Bursátil (25%)

o Se define como:

CB = cotización x nº de acciones

Los indicadores EV/EBITDA y Evolución Capitalización bursátil se valoran en términos relativos frente a empresas comparables. El nivel de consecución de objetivos se determinará en función de la posición de Gas Natural Fenosa en el ranking de comparables en el periodo de referencia.

De acuerdo con las condiciones contractuales del Consejero Delegado, éste percibe una retribución variable plurianual en función del grado de consecución de los objetivos aprobados para los programas de retribución variable de los Directivos de Gas Natural Fenosa. En consecuencia el grado de consecución de los objetivos aprobados para el correspondiente plan de incentivos que vence anualmente se utiliza como referencia para determinar el importe de su retribución variable plurianual de cada ejercicio y que le es abonada en el ejercicio siguiente.

El Consejero Delegado es beneficiario de los Programas de Retribución a Medio Plazo vigentes actualmente: 2011-2013, 2012-2014 y 2013-2015.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y retribuciones fijar el grado de cumplimiento de los objetivos de cada uno de los Programas de Retribución a Medio Plazo y proponer, en consecuencia, al Consejo de Administración los importes en concepto de retribución variable plurianual para el Consejero Delegado.

El Consejo de Administración, por su parte, es responsable de acordar la aprobación de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de liquidación del importe de la remuneración variable plurianual del Consejero Delegado correspondiente a los Programas.

El importe correspondiente a la Retribución Variable plurianual correspondiente al Programa 2011- 2013 y a abonar en el primer trimestre de 2014, una vez aprobado el grado de consecución de objetivos del citado programa que se sitúa en el 92,5%, ascenderá a la cantidad de 824 miles €.

NOTA al apartado D.1

En el apartado D.1 se incluye un importe de 838 miles € en la "Retribución variable a largo plazo" del Consejero Delegado que se corresponde con los importes devengados durante el ejercicio 2013 para asumir los compromisos derivados de cada uno de los programas de la retribución variable plurianual que estaban vigentes durante el año 2013 (se emplean cifras definitivas para 2011-2013 y estimadas para 2012-2014 y 2013-2015).

Continúa la explicación del apartado D.1.A iv.

Primas de seguros de vida.- Corresponde al importe de las primas del seguro de vida + prima seguro vida asociado al SAC.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2014.

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

Sí

No