

# **INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GAS NATURAL SDG, S.A.**

**7 DE MARZO DE 2017**

## **1. Antecedentes y marco normativo de la política de remuneraciones.**

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, incorporó importantes modificaciones en materia de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas. Entre ellas, el artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la citada Ley 31/2014, , señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al artículo 249 bis j) de dicha Ley. En atención a este precepto, la Junta General de Accionistas de Gas Natural SDG, S.A. celebrada en abril de 2015, aprobó la política de remuneraciones de aplicación a la Sociedad durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

A la vista de ello, es necesario que se someta a la Junta General de Accionistas de la Compañía la aprobación de la política de remuneraciones que habrá de estar vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. La política de remuneraciones 2018-2020 responde a las mismas líneas que las recogidas en la política del periodo anterior, introduciendo ciertas modificaciones para dotar de mayor detalle al sistema de remuneraciones, en particular en lo relativo a la cobertura de responsabilidad civil para Consejeros, ya prevista en la política anterior.

Consecuentemente, se establece la siguiente política de remuneraciones de los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A. para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en los términos que se exponen a continuación.

## **2. Objetivo y principios de la política de remuneraciones.**

### **A. Consideraciones comunes a funciones ejecutivas y no ejecutivas.**

En el establecimiento de sus políticas de remuneraciones, tanto la dirigida específicamente a sus Consejeros, como la dirigida con carácter general a sus empleados, la Compañía tiene como objetivo la generación de valor para el conjunto del Grupo empresarial que encabeza GAS NATURAL SDG, S.A. de manera sostenida en el tiempo, asegurando la transparencia y competitividad

en su política de remuneraciones. Por ello, la remuneración variable tendrá en consideración no sólo la consecución de retos de carácter estrictamente económico, sino también contemplará mecanismos encaminados a incidir en la manera en que dichos objetivos se alcanzan.

La traslación de dichos objetivos a una concreta política de remuneraciones de los Consejeros se ha venido revisando periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, con el fin de mantenerla alineada con los objetivos. Una vez producida la entrada en vigor de la ley 31/2014, corresponde además a la Junta General de Accionistas ejercer las competencias que la ley le reserva y, en particular, aprobar periódicamente la política, al menos cada tres años y, eventualmente, modificaciones a la misma con periodicidad inferior.

La política de remuneraciones, al igual que lo hacen la LSC y los Estatutos Sociales, distingue netamente las reglas relativas a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y las relativas a la remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas.

#### **B. Consideraciones específicas a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.**

La retribución de los Consejeros en su condición de tales 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.
- Se debe atender a la dedicación y responsabilidad de los distintos consejeros

#### **C. Consideraciones específicas a la remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas.**

La política de remuneración a los consejeros por sus funciones ejecutivas se basa en los siguientes principios:

- 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 sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales.
- Alinear con los objetivos del Grupo en los diferentes horizontes temporales de forma que se incentive la sostenibilidad de los resultados.
- Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional 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.
- Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.
- Evaluar sistemáticamente los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- 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.
- Garantizar la aplicación de este conjunto de principios, a fin de asegurar una gestión objetiva.
- Revisar periódicamente el sistema retributivo, y en su caso, ratificar, modificar o aumentar en función de sus resultados.

Por ello, la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas persigue:

- Tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables dentro y fuera del sector energético de nivel comparable en cuanto a capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.

- 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. Todo ello, sin perjuicio de la necesaria incorporación de componentes que incidan en la manera en que se consiguen dichos objetivos (calidad, eficiencia, seguridad, etc.)
- 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.
- Establecer un complemento de previsión social y de beneficios sociales competitivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones constata que la política de remuneraciones propuesta para el período 2018-2020 sigue en líneas generales la actualmente vigente, si bien se ofrece mayor detalle sobre la cobertura del seguro de responsabilidad civil para Consejeros ya existente y contempla una mayor flexibilidad del esquema retributivo de los Consejeros ejecutivos al no imponer necesariamente que sea idéntico al de los empleados de la Compañía, si bien seguirá siendo su referencia principal.

A este respecto la Comisión manifiesta que ya en su momento emitió un informe favorable en relación con la política de remuneraciones aprobada para el período 2015-2017, en el entendido que la misma contribuía a la generación de valor para los accionistas de manera sostenible.

Este es el mismo criterio que sostiene la Comisión en relación con la nueva propuesta para el período 2018-2020, al considerar que sigue siendo adecuada para la generación de valor de manera sostenible para el accionista, ya que no sólo incidirá en la consecución de objetivos de naturaleza económico-financiera sino también en la manera de conseguir dichos objetivos al señalar qué otro tipo de objetivos tendrán que ser tenidos en cuenta a la hora de determinar la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

### **3. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.**

#### **A. Marco normativo y estatutario**

El artículo 529.17.1 de la LSC establece:

*1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.*

*2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenecía a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.*

El artículo 217 de la LSC establece:

*4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.*

El artículo 44 de los Estatutos Sociales, establece:

*1.- La remuneración a percibir por los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.*

*La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevante.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día.*

*La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción de excesivos riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.*

(...)

*3.- Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.”*

## **B. Política de remuneración de los consejeros en su condición de tales.**

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales una asignación fija anual.

Dicha asignación anual será distinta en función de la Comisión o Comisiones a que pertenezca cada Consejero y la dedicación y responsabilidad requerida en cada una de ellas. Y asimismo podrá ser distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones.

Se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de forma transparente.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

Salvo lo dispuesto en los párrafos de este apartado y en el siguiente relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración.

Finalmente, los Consejeros formarán parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo GAS NATURAL FENOSA, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

El Consejo de Administración de GAS NATURAL SDG, S.A. ha venido empleando en el pasado un sistema de remuneración sencillo consistente en una asignación fija anual que se abona con periodicidad mensual. Dicha asignación es distinta en función de la Comisión o Comisiones a que pertenezca cada Consejero y las funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones.

En este apartado tan sólo se actualiza para recoger la modificación estatutaria del artículo 44.

Por ello se estima conveniente mantener el mismo esquema para los próximos años, previendo que la concreta asignación probablemente haya de variar en función de las nuevas competencias y responsabilidades que se atribuyan a las distintas Comisiones y a sus miembros por acuerdo del Consejo o por disposición de la ley.

#### **4. Importe máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.**

##### **A. Marco normativo y estatutario.**

El artículo 217 de la LSC establece:

*3. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.*

*4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.*

Por su parte el artículo 529.17.1 de la LSC establece:

*1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el*

*importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.*

## **B. Importe máximo de la remuneración anual**

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales se establece en 5.000.000 de euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

El artículo 217 de la LSC obliga a “guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.” La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido a la vista el importe de las remuneraciones de las principales compañías del IBEX 35 y ha constatado que la cifra global destinada por GAS NATURAL SDG, S.A. en los últimos años, ponderada por el número de miembros pertenecientes a los distintos órganos de administración, indica que GAS NATURAL SDG, S.A. se halla en el rango medio-bajo de las comparables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también ha tenido en consideración que el Consejo de Administración de GAS NATURAL SDG, S.A. se ha caracterizado por la prudencia en las remuneraciones. El importe de la remuneración de los Consejeros se ha mantenido invariada desde el año 2007, tanto por la pertenencia al Consejo como por la pertenencia a la Comisión Ejecutiva que son las principales asignaciones que reciben los Consejeros. No obstante lo anterior, el Consejo de Administración decidió aumentar para 2015 y ejercicios siguientes el importe de la asignación fija por pertenencia a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en consideración al incremento de funciones, dedicación y responsabilidad que el nuevo esquema de gobierno corporativo ha establecido en los últimos años y en consideración a que la asignación prevista era notablemente inferior a la de la generalidad de las sociedades cotizadas comparables.

Para el período 2018, 2019 y 2020 se mantiene sin variación la cifra global máxima de 5.000.000 de remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales que se acordó para el período 2015, 2016 y 2017.

## **5. Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.**

### **A. Marco normativo y estatutario**

El artículo 529.18 de la LSC establece:

*1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*

*2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.*

El artículo 44 de los Estatutos Sociales establece:

*2.- Sin perjuicio de la remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales, los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán derecho a percibir una retribución por las prestaciones de esas funciones que será determinada por el Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General y que se incluirá en un contrato que se celebrará entre el Consejero y la Sociedad.*

## **B. Política de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

La política de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas comprenderá:

### **1. Retribución Básica**

Será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se añade a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones. La suma de ambas forma la retribución dineraria fija.

La retribución básica variará anualmente por decisión del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en función de la evolución de los resultados de la Compañía y en función de las retribuciones observadas en empresas de entidad similar.

## **2. *Retribución Variable.***

Ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

### **2.1 Retribución variable anual.**

La retribución variable anual valorará, 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 dichos objetivos.

Los objetivos establecidos para los Consejeros ejecutivos tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando como referencia principal el presupuesto de la compañía aprobado en el Consejo de Administración.

La retribución variable anual se calculará aplicando sobre el conjunto de la retribución dineraria fija un porcentaje en función de la consecución de los objetivos previamente fijados.

### **2.2 Retribución variable plurianual.**

La Compañía podrá instrumentar programas de incentivos de carácter monetario, vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de GAS NATURAL FENOSA de forma sostenida en el tiempo.

Dichos programas deberán ser aprobados cada año por el Consejo de Administración de GAS NATURAL SDG, S.A. a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones..

Así, se tratará de planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos. Cada plan estará ligado al

cumplimiento de una serie de objetivos tomando como referencia principal el Plan Estratégico del Grupo que esté vigente en cada momento y que estén directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyan a la generación de valor para la Compañía.

El cumplimiento de los respectivos objetivos concederá, a los beneficiarios de cada plan, el derecho a la percepción de la retribución variable a medio plazo en el periodo que se determine, 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 podrá estar 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.

Corresponderá 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 la aprobación de los importes en concepto de retribución variable plurianual para los Consejero ejecutivos.

La retribución variable plurianual se calculará aplicando sobre el importe de la retribución variable anual efectivamente percibida un porcentaje en función de la consecución de los objetivos previamente fijados.

### 2.3 Otras retribuciones variables.

En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Compañía.

### ***3. Previsión Social y Beneficios sociales.***

Adicionalmente se podrá reconocer a los Consejeros Ejecutivos prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social, tales como los que tienen reconocidos los directivos de la Compañía, con independencia de que los mismos se canalicen a través de instrumentos diferentes en atención a la naturaleza mercantil de la relación que

une a los Consejeros ejecutivos con la Compañía: seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y seguro de vida.

El paquete retributivo podrá complementarse con otro tipo de prestaciones, tales como seguro de asistencia sanitaria, bonificación en los consumos de gas y electricidad u otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de la Compañía.

#### ***4. Condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos.***

Las retribuciones, derechos, obligaciones y compensaciones de contenido económico de los Consejeros Ejecutivos se determinarán en un contrato que habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración.

El contrato de los Consejeros Ejecutivos deberá contener un pacto de preaviso de al menos seis meses 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.

Asimismo podrá establecer una indemnización de una cantidad fija para determinados supuestos de extinción de la relación contractual. Dicha indemnización no procederá en ningún caso en supuestos de incumplimiento muy grave y culpable de las obligaciones profesionales de los Consejeros Ejecutivos que ocasione un perjuicio grave a los intereses de GAS NATURAL SDG, S.A.

Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año podrá establecerse una indemnización equivalente como máximo a una anualidad de retribución total.

Por último, se recogerá en el correspondiente contrato la previsión de que los Consejeros Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo GAS NATURAL FENOSA para cubrir las responsabilidades frente a terceros en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones. Asimismo, los contratos pueden establecer el compromiso de GAS NATURAL FENOSA de mantener indemnes a los Consejeros Ejecutivos de los gastos, daños y perjuicios que les haya causado cualquier reclamación de terceros como consecuencia del desempeño de sus funciones sin haber mediado culpa o negligencia de los propios Consejeros Ejecutivos.

## **5. Otras consideraciones.**

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

En el caso de Consejeros Ejecutivos que no tengan una dedicación plena, se seguirá un esquema similar al descrito para los Consejeros con dedicación plena, si bien el sistema retributivo y demás condiciones contractuales tendrán en cuenta dicha circunstancia, de modo que parte del esquema retributivo o parte de las condiciones contractuales no serán de aplicación.

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos atiende a los objetivos de dedicación, responsabilidad, retención y búsqueda de resultados sostenidos en el tiempo al establecer un componente variable relevante con horizontes temporales diferenciados.

El esquema de una retribución anual fija junto con una retribución variable de horizonte anual y otra de horizonte plurianual compara adecuadamente con el de otras compañías similares a GAS NATURAL SDG, S.A.

Por otro lado, el componente variable se liga a objetivos verificables, que son principalmente del Presupuesto anual de la Compañía en la remuneración variable anual o el Plan Estratégico vigente en cada momento en la remuneración variable plurianual. Es de destacar que entre dichos objetivos se encuentran objetivos de eficiencia, calidad y seguridad que inciden en la sostenibilidad del resultado económico de la Compañía.

Los sistemas de previsión social siguen siendo similares a los del personal directivo de la compañía, lo cual se estima razonable.

La política 2018-2020 sigue en líneas generales la política actualmente vigente, si bien contempla una mayor flexibilidad del esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos al no imponer necesariamente que sea idéntico al de los empleados de la Compañía, aunque seguirá siendo su referencia. La Comisión considera necesario este grado de flexibilidad, dado que no siempre es trasladable al ámbito de un Consejero Ejecutivo el estricto régimen de los empleados.

## **6. Cobertura de responsabilidades civiles para los Consejeros.**

El artículo 44 de los Estatutos Sociales, en el nuevo apartado 3 que el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas, establece:

*“3. Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.”*

La Compañía tendrá suscrito y abonará la prima correspondiente a un seguro de responsabilidad civil para Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A., incluidos los Consejeros Ejecutivos, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

La Compañía podrá hacerlo mediante la suscripción y el abono de la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil conjunto para consejeros y directivos que abarque tanto a la sociedad matriz como a las sociedades pertenecientes a su grupo.

Dada la modificación del artículo 44 de los Estatutos Sociales, la política 2018-2020 aporta mayor detalle sobre dicha cobertura ya existente.
--

**Barcelona, a 7 de marzo de 2017.**

**El Consejo de Administración de GAS NATURAL SDG, S.A.**