

## **GAS NATURAL SDG, S.A.**

### **JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS**

**27 DE JUNIO 2018**

---

#### **INFORME ELABORADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GAS NATURAL SDG, S.A. EN RELACIÓN A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

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), señala que es competencia de la Junta General de Accionistas la aprobación, al menos cada tres años, de la política de remuneraciones de los Consejeros. En atención a este precepto, la Junta General de Accionistas de Gas Natural SDG, S.A. celebrada en abril de 2017, aprobó la política de remuneraciones de aplicación a la Sociedad durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Desde la aprobación de la citada política en abril del año 2017, se han producido circunstancias relevantes que aconsejan una modificación de la misma antes del cumplimiento del plazo para el que, en principio, fue aprobada. Por un lado, no puede perderse de vista que corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, revisarla periódicamente, con el fin de mantenerla alineada con las circunstancias de la Compañía y las mejores prácticas del mercado. Por esta razón, a la vista de la aprobación de un nuevo Plan Estratégico 2018-2022 para la Sociedad y de la propuesta de reorganización del Consejo de Administración, el Consejo ha propuesto a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones 2018-2020.

Adicionalmente, no pueden desconocerse los efectos de la reciente sentencia 98/2018, de 26 de febrero, del Tribunal Supremo, en lo que se refiere a la interpretación de la LSC en materia de remuneración de administradores, que exige que los estatutos establezcan el sistema de remuneración de todos los Consejeros, incluidos los que desempeñen funciones ejecutivas, y que la Junta General de Accionistas apruebe el importe máximo anual de las retribuciones de los Consejeros, que comprenda también la retribución correspondiente a funciones ejecutivas (incluyendo posibles indemnizaciones) y no sólo las derivadas de la mera pertenencia al Consejo de Administración o a cualquiera de sus órganos.

Bien es cierto que la referida sentencia discrepa de la interpretación realizada en la práctica societaria habitual, de la avalada por la Dirección General de los Registros y el Notariado y por las instancias judiciales inferiores. También es cierto que la sentencia sólo se pronuncia sobre el régimen de las sociedades de capital no cotizadas. Conviene subrayar que, en cumplimiento de lo dispuesto en los Estatutos y en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, la

Sociedad ha actuado con total transparencia en los que se refiere a la remuneración de sus Consejeros, informando detallada y puntualmente a los accionistas y al resto del mercado en el informe Anual de Remuneraciones del importe del conjunto de las remuneraciones de sus Consejeros, incluyendo las correspondientes al ejercicio de funciones ejecutivas o delegadas. Ello no obstante, en la medida en que la nueva interpretación del Tribunal Supremo puede considerarse como un elemento de reforzamiento de la competencia de la Junta General de Accionistas y de la transparencia del sistema retributivo de la Sociedad, el Consejo estima conveniente introducir en la Política de Remuneraciones un nuevo apartado que recoja explícitamente el importe máximo global de las retribuciones de sus Consejeros, incluyendo las correspondientes al ejercicio de funciones ejecutivas o delegadas.

Por otro lado, se introducen determinadas modificaciones técnicas que afectan fundamentalmente a la retribución variable de los Consejeros ejecutivos, para alinearla con el nuevo Plan Estratégico que la Compañía va a implementar.

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

### **DE LOS CONSEJEROS DE GAS NATURAL SDG, S.A.**

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

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

En el establecimiento de la política de remuneraciones, tanto la dirigida específicamente a sus Consejeros, como la dirigida con carácter general a sus directivos, la Sociedad tiene como objetivo atraer, retener y motivar el mejor talento directivo del mercado, así como actuar de forma equitativa en función de los resultados obtenidos. Ello permitirá la generación de valor para el conjunto del Grupo empresarial de manera sostenida en el tiempo, asegurando la transparencia y competitividad en su política de remuneraciones.

De acuerdo con el régimen específico de la remuneración de los Consejeros de las sociedades cotizadas, se diferencia entre la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas y la de los Consejeros por sus funciones ejecutivas o delegadas.

##### **B. Consideraciones específicas a la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas.**

La retribución de los Consejeros se basa en los siguientes principios:

- Debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.

- Debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la de la Sociedad.
- Debe permitir que la sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento

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

La política de remuneración a los consejeros por sus funciones ejecutivas tendrá en consideración, adicional y específicamente, los siguientes principios:

- Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios y no dinerarios que reconozca atraiga, retenga y motive el mejor talento directivo del mercado así como actuar de forma equitativa en función de los resultados obtenidos, 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 profesional.
- Fomentar una cultura de compromiso con la Sociedad, 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.
- Alinear la retribución con los intereses a largo plazo de los accionistas
- Retribuir de manera equitativa y competitiva, al reconocer las responsabilidades y criticidad del puesto y aplicar un posicionamiento de mercado flexible y adaptado a las especificidades para poder atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Revisar periódicamente el sistema retributivo, y en su caso, ratificar o modificarlo 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 de similar capitalización, complejidad, 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 en línea con el mercado.

## **II. Política de Remuneraciones de los Consejeros.**

### **A. Política de Remuneraciones de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas.**

La retribución de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas consistirá en una asignación fija anual que se abonará proporcionalmente al tiempo de desempeño de las funciones. Dicha asignación anual podrá ser distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones. Asimismo podrá establecerse una remuneración en acciones o por referencia a ellas, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de forma transparente y la periodicidad con que se abonará a lo largo del año la asignación anual.

Salvo lo dispuesto en los párrafos de este apartado y en el relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración, pudiendo éste, en atención a lo dispuesto en el art. 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, revisar o actualizar periódicamente la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas dentro del citado marco.

Finalmente, los Consejeros formarán parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo en los términos establecidos en el apartado C siguiente.

### **B. Política de Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas o delegadas.**

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

#### **B.1. Retribución Básica Fija Anual y Retribución Dineraria Fija Anual**

La retribución básica fija anual será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se añada a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo de Administración (apartado A anterior). La suma de ambas forma la retribución dineraria fija anual.

## **B.2. Retribución Variable.**

Representará una parte relevante en el total de la retribución 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.

Las métricas de logro serán fijadas previamente y posteriormente evaluadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (que las informará) y por el Consejo de administración (que las aprobará). Contendrán un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se genera derecho al cobro del incentivo y un nivel máximo de sobrecumplimiento.

Asimismo podrá establecerse una remuneración en acciones o por referencia a ellas, en los términos establecidos en la legislación vigente.

### **B.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 tomará como base una cantidad equivalente a la retribución dineraria fija anual sobre la que se aplicará un porcentaje en función de la métrica de logro.

El pago de la retribución variable anual podrá ser sustituido cada año de mutuo acuerdo en todo o en parte por una aportación a un sistema de previsión social.

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

La Compañía instrumentará programas de incentivos plurianuales, 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 la Compañía.

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 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.

La retribución variable plurianual tomará como base una cantidad equivalente a 1,25 veces la retribución dineraria fija anual multiplicada por el número de ejercicios que abarque el plan plurianual y sobre ella se aplicará un porcentaje en función de la métrica de logro.

### **B.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.

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

Adicionalmente se reconocerá a los Consejeros Ejecutivos un esquema similar al de los directivos en materia de beneficios sociales y de prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social, 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, seguros de incapacidad temporal, etc.

### **B.4. Actualización de las retribuciones por el ejercicio de funciones ejecutivas**

En el marco de lo previsto en la presente política y, en particular, de lo establecido en la cláusula IV de la misma, el Consejo de Administración actualizará la retribución dineraria fija anual de los Consejeros ejecutivos, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español, la previsión de crecimiento para cada año y a los estudios y análisis de mercados que oportunamente se realicen. Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe Anual de Remuneraciones.

### **B.5. 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, sin perjuicio de la liquidación de las remuneraciones en curso, podrá establecer una indemnización de una cantidad fija para determinados supuestos de

extinción de la relación contractual, que equivaldrá, como máximo a tres anualidades de retribución total hasta el 6 de febrero de 2018, quedando reducida a dos anualidades de la retribución total (esto es, retribución dineraria fija, retribución variable anual y parte que corresponda a un año de la retribución variable plurianual) a partir de esa fecha. 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 la compañía.

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 dineraria fija.

### **C. Cobertura de responsabilidades civiles para los 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, en la que los Consejeros tendrán la condición de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función, salvo en caso de dolo.

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.

### **III. Importe máximo global anual de las retribuciones de los Consejeros**

El importe máximo anual a percibir por el conjunto de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas, ejecutivas y delegadas será el 3% del beneficio neto consolidado del Grupo societario del año inmediatamente anterior.

### **IV. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

La presente Política de Remuneraciones estará vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y sustituye a cualquier otra Política de Remuneraciones aprobada anteriormente.

**Madrid, 21 de mayo de 2018**

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