

NATURGY ENERGY GROUP, S.A.

NATURGY ENERGY GROUP, S.A., en cumplimiento de lo establecido en el artículo 228 del texto refundido de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, mediante el presente escrito comunica a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la siguiente

INFORMACIÓN RELEVANTE

Nuevo esquema de remuneración a largo plazo para el equipo directivo

En el marco de la presentación al mercado del nuevo Plan Estratégico 2018-2022, comunicado al mercado el pasado 28 de junio, se informó de los principios generales de la política de incentivos que se establecerían para el equipo directivo de la compañía y que estarían alineados con los objetivos del propio plan estratégico y especialmente con los de los accionistas.

En coherencia con estos objetivos el Consejo de administración ha aprobado un plan de incentivo variable a largo plazo, bautizado como ILP, que durará como mínimo hasta el 31 de julio de 2023 y que afecta hasta 200 directivos, incluido el presidente ejecutivo.

Este nuevo esquema ILP sustituye al sistema anterior, conocido como PREMP, y difiere de este en tres aspectos fundamentales:

i) está directamente vinculado al valor total generado para un accionista durante el período; a tal efecto define la creación de valor para el accionista como el resultado de la suma de todos los dividendos efectivamente pagados durante el mismo período más la revalorización de la acción durante dicho plazo;



ii) devenga efectivamente su derecho de cobro al final del período, en lugar de devengos anuales como era el caso del antiguo PREMP, e incluye una cláusula de claw back durante los siguientes 18 meses al devengo efectivo del plan.

iii) en el nuevo ILP, la única variable objetivo es el valor total generado para el accionista durante el período. Además se establece un requisito de devengo ligado a un umbral mínimo de rentabilidad anual para el accionista, coherente con los requisitos de disciplina financiera contenidos en el plan estratégico. En este aspecto el nuevo ILP es sustancialmente diferente al anterior PREMP que consideraba una cesta de varios objetivos, en su mayoría de carácter operativo, lo cual hacía que se solapara además con la retribución variable anual.

El ILP del Presidente ejecutivo, que abarca hasta julio de 2023, toma como base del incentivo la cantidad de 1,25 veces la retribución dineraria fija anual multiplicada por el periodo que abarca el esquema.

Para hacer efectivas las obligaciones derivadas del ILP se ha previsto establecer un vehículo societario al que se le dotará de los recursos suficientes y una adecuada estructura de capital para que pueda adquirir acciones de Naturgy. Dicho vehículo se beneficiará, al igual que el resto de accionistas, del retorno de su inversión y utilizará su resultado neto generado al final del periodo para abonar, con ello, dicho incentivo y minimizar así el coste efectivo del plan para la compañía.

Como es obligado, la correspondiente adenda al contrato del presidente ejecutivo, cuyos términos principales ya fueron aprobados por la junta general del pasado mes de junio, quedará sometida a condición suspensiva y no tomará efecto hasta que la próxima junta general ordinaria de accionistas lo apruebe.

Madrid, 3 de agosto de 2018