

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

5 DE MARZO DE 2019

PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NATURGY ENERGY GROUP, S.A. EN RELACIÓN A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1.- Justificación

El presente Informe se formula por el Consejo de Administración de NATURGY ENERGY GROUP, S.A. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529.19.2 de la Ley de Sociedades de Capital.

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 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 NATURGY ENERGY GROUP, S.A. celebrada en junio de 2018, aprobó la política de remuneraciones de aplicación a la Sociedad durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Por otro lado, la Junta General de Accionistas de 2018 acordó también una nueva redacción de los Estatutos Sociales, cuyo artículo 9 señala que el sistema de remuneración de la Compañía ha de estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Como instrumento para ello, el Consejo propone una adaptación de la política de remuneraciones, donde una parte relevante de la retribución de los Consejeros ejecutivos -la retribución variable plurianual- está vinculada a la rentabilidad obtenida por los accionistas de la Sociedad en un horizonte temporal de largo plazo (ordinariamente más de 5 años).



La propuesta de adaptación de la política de remuneraciones, cuya aprobación se somete a la Junta, es también plenamente consistente con el nuevo Plan Estratégico 2018-2022 aprobado por el Consejo de Administración en Junio de 2018, que prevé expresamente ligar parte de la remuneración de los principales directivos la generación de valor a largo plazo para los accionistas de la Compañía. El Consejo de Administración considera que la política retributiva de la Compañía ha de estar alineada con los objetivos establecidos en el citado Plan Estratégico, al considerarlos un instrumento para la promoción de la rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, tal y como establecen sus Estatutos.

En la propuesta de Política se proponen adaptaciones, principalmente en lo que respecta a la retribución variable plurianual del Consejero ejecutivo. El Consejo de Administración ha aprobado un incentivo, el cual está sometido a la condición suspensiva de que se aprueben por la Junta general de Accionistas, por un lado, los términos generales que se contienen en la presente Política y, por otro lado, los términos en que el Consejo ha concretado el incentivo (punto Undécimo del Orden del día). El Consejo constató que una mejor defensa del interés social exigía la inmediata puesta en marcha del mecanismo. Por ello, el Consejo optó por ir avanzando en la adquisición de las acciones necesarias, al amparo de la autorización de la Junta General de Accionistas de 14 de mayo de 2015, sin perjuicio de que la concesión de esta remuneración al Presidente ejecutivo y a los demás se sometiera a la condición suspensiva de su aprobación por la Junta General de Accionistas. En caso de que, en el ejercicio pleno de su soberanía, la Junta decidiera no aprobar la Política o el incentivo, la autocartera adquirida se destinaría al programa de share buy-back que se ha comunicado al mercado. En este supuesto, sería necesario diseñar un nuevo incentivo a largo plazo para el Presidente ejecutivo, mientras que el resto de los directivos que ya venía desempeñando sus funciones en la Sociedad tendrían derecho a percibir el incentivo a largo plazo hasta ahora vigente, el PREMP, al que renunciaron en atención a la posible aprobación del nuevo ILP por la Junta.

Adicionalmente, se propone una modificación de la cláusula de importe máximo global de las retribuciones de los Consejeros, para adaptar el mecanismo de definición de dicho importe máximo, respetando plenamente los requisitos de certeza y determinación aplicables de acuerdo con la legislación vigente, y manteniendo en líneas generales el esquema aprobado por la Junta General de Accionistas en 2018. Se introduce un nuevo elemento, el del dividendo repartido, lo que permite garantizar el alineamiento con los intereses de los accionistas y no desincentive la adopción de decisiones puntuales de



naturaleza principalmente contable, teniendo en cuenta además la naturaleza del nuevo incentivo a largo plazo, cuyo devengo se produce de una sola vez y de manera acumulada.

Finalmente, la última adaptación de la política es la inclusión del importe de la retribución fija anual del Presidente en 2019 y la previsión de su revisión anual.

El resto de modificaciones obedecen principalmente a la necesidad de tomar razón de los objetivos del nuevo Plan Estratégico de la compañía, los cuales no pudo tener en cuenta la política actualmente vigente, al haber sido aprobada antes de ser conocido el Plan.

A la vista de ello, el Consejo de Administración de Naturgy Energy Group, S.A propone a la Junta General de Accionistas la siguiente:

2.- Política de remuneraciones

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE NATURGY ENERGY GROUP, S.A.

I. Objetivo y principios de la política de remuneraciones.

El objetivo de la presente política de remuneraciones es establecer el marco retributivo aplicable a los Consejeros de NATURGY ENERGY GROUP, S.A. (en adelante, “NATURGY”, “la Sociedad” o “la Compañía”) para los años 2019, 2020 y 2021. Dicho marco retributivo está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía y está adicionalmente alineado con los principios del Plan Estratégico vigente.

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 atraer, retener y motivar el mejor talento directivo del mercado, bajo los principios de promoción de la rentabilidad y sostenibilidad



a largo plazo de la Sociedad establecidos en el artículo 9 de sus Estatutos, así como actuar de forma equitativa en función de los resultados obtenidos. Ello permitirá la generación de valor para el conjunto del Grupo empresarial que encabeza NATURGY 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, adecuándose anualmente a las condiciones del mercado para mantener su competitividad.
- 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 la Sociedad.
- Debe permitir que la Sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento e incorporar elementos de motivación suficientes para su retención.

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 o delegadas 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 del profesional por su impacto en la creación de valor del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal.
- 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 posible 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 alineados con los intereses de los accionistas.



- Establecer un complemento de previsión social y de beneficios sociales competitivo.

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 será distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en sus 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. Entre otras cuestiones, se valorará la dedicación requerida para el desempeño de las funciones garantizándose en todo caso la independencia de los Consejeros.

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.

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 Total 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 añade a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo de Administración (apartado A anterior). La cuantía de la retribución básica fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas o delegadas se fija para 2019 en 930.000 euros y será revisada anualmente en la forma prevista en el apartado B.4.

La suma de ambas forma la retribución dineraria fija total anual que en 2019 será de 2.030.000 euros.

B.2. Retribución Variable.

Representará una parte relevante en el total de la retribución y estará, alineada con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

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, tales como variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento rentable, o cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de dichos objetivos.



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. 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 total 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.

Se incluirá una cláusula de claw back durante los siguientes 18 meses a la percepción de la retribución variable anual.

B.2.2 Retribución variable plurianual.

La Compañía establecerá de forma coordinada con el Plan Estratégico vigente en cada momento, planes de incentivos plurianuales para los Consejeros ejecutivos vinculados a la rentabilidad lograda por los accionistas en el ámbito del Plan correspondiente, con el fin de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos en la ejecución del mismo y una alineación con la maximización de la rentabilidad del accionista. El Consejo de Administración podrá incluir como partícipes en este esquema retributivo a directivos de la Compañía que no tengan la consideración de Consejeros ejecutivos, cuya participación se considere esencial para la consecución de los objetivos del Plan Estratégico.

En particular, la Compañía podrá establecer esquemas de incentivo a largo plazo, cuya vigencia temporal puede llegar a exceder a la presente Política, que utilicen como criterio el de rentabilidad total para el accionista. Estos se pueden instrumentar mediante una sociedad específica de tenencia de acciones de Naturgy. Para la compra de acciones, dicha sociedad podrá recibir inicialmente recursos y una estructura de capital adecuada que deberá devolver al finalizar el plan. La sociedad tenedora seguirá siendo propiedad de Naturgy durante la vigencia del plan y adoptará en cada momento las decisiones más



eficientes para maximizar el retorno de la inversión, actuando como lo hubiera hecho un inversor diligente. El valor monetario del excedente que quedara en el vehículo, derivado de dividendos, variación de cotización y otros ingresos y gastos, principalmente financieros, constituirá el total de la retribución variable plurianual para el conjunto de los partícipes en el Plan.

Se establecerá un umbral mínimo de rentabilidad por debajo del cual no se repartirá el excedente, aunque lo hubiera, y se incluirá una cláusula de claw back durante los siguientes 18 meses a la percepción del plan.

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 podrá reconocer a los Consejeros Ejecutivos un esquema de remuneración en especie 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. 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 para determinados supuestos de extinción de la relación contractual, que equivaldrá a dos veces la suma de las siguientes tres cantidades: (i) retribución dineraria fija total anual, (ii) retribución variable anual y, (iii) en atención al concepto de retribución variable plurianual, un importe a tanto alzado equivalente al 125% de la retribución dineraria fija anual; este tercer concepto se podrá condicionar en parte a la consecución de objetivos de rentabilidad mínima para los accionistas coherentes con los previstos en el Plan estratégico. 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 total.

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 NATURGY, incluidos los Consejeros Ejecutivos, en la que los Consejeros tendrán la consideración 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.



D. Actualización de las retribuciones

En el marco de lo previsto en la presente política y, en particular, de lo establecido en la cláusula II.B.1 de la misma, el Consejo de Administración actualizará la retribución dineraria fija anual de los Consejeros, atendiendo a la información de la evolución del mercado, la previsión de crecimiento para cada año, y a los estudios y análisis de mercados que oportunamente se puedan realizar. Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe Anual de Remuneraciones.

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 mayor entre el 3% del beneficio neto consolidado del Grupo societario del año inmediatamente anterior y el 3% del dividendo efectivamente abonado en dicho año anterior a los accionistas.

IV. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones, alineada con los objetivos del Plan Estratégico vigente, estará en vigor durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 y sustituye a cualquier otra Política de Remuneraciones aprobada anteriormente. El artículo 9 de los Estatutos Sociales de la Compañía establece que el sistema de remuneración deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Dado que la compañía ha considerado conveniente establecer un plan de retribución variable plurianual que puede alcanzar más de 5 años de duración y por ello podría llegar a exceder del horizonte trienal de esta Política, los principios retributivos contenidos en la presente política en los apartados II.B.2.2 y III se aplicarán igualmente en lo que respecta al año 2018 e inspirarán los años 2022 y 2023.

Madrid, 29 de enero de 2019

El Consejo de Administración de NATURGY ENERGY GROUP, S.A.