

POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE GAS NATURAL SDG, S.A.
27 DE MARZO DE 2015

1. Marco normativo de la política de remuneraciones.

El artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, 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.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. El Consejo de Administración ha sometido asimismo a la consideración de la Junta General de Accionistas una modificación de los Estatutos Sociales para adaptarlos al nuevo texto de la LSC en diversos aspectos y en particular a lo dispuesto en materia de remuneración de los Consejeros. Por ello, la base estatutaria de la presente política será el nuevo artículo 44 de los Estatutos Sociales, si efectivamente dicho nuevo redactado es aprobado por la Junta General de Accionistas.

La presente política de remuneraciones de los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A. se establece para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 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 y asegurando la transparencia y competitividad en su política de remuneraciones.

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, que son homogéneos con los del personal directivo de la Compañía:

- 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 y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, 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 del conjunto de Principios de Retribución y Recompensa, único y transparente para todos, a fin de asegurar una gestión objetiva.
- 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 profesionales implicados y capacidad para motivar al conjunto de los mismos, especialmente a los mejores.

Por ello, la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, también se estructura de manera similar a la política retributiva del personal directivo de la compañía, y 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.
- 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 semejante al del personal directivo de la Compañía.

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, en el redactado que el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la Ley 31/2014, 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.

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 cuatro 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.

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.

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 en el redactado que el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la ley 31/2014 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 con dedicación plena, será similar en su estructura a la política retributiva del personal directivo de la compañía y 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 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 tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando como base el presupuesto de la compañía aprobado en el Consejo de Administración.

La retribución variable anual se calcula 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.

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 cada año por el Consejo de Administración de GAS NATURAL SDG, S.A. 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.

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.

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 la aprobación de los importes en concepto de retribución variable plurianual para el Consejero Delegado.

La retribución variable plurianual se calcula aplicando sobre el importe de la retribución variable anual o sobre la retribución fija 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 reconocerán al Consejero Ejecutivo las mismas condiciones que en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social 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 al Consejero ejecutivo con la Compañía: Seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y seguro de vida.

El paquete retributivo se completará con un Seguro de Asistencia Sanitaria y una 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 del Consejero Ejecutivo se determinan en su contrato que habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración.

El contrato del Consejero Ejecutivo tiene duración indefinida y 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.

Asimismo establece una indemnización por importe de tres anualidades de retribución total para determinados supuestos de extinción de la relación contractual: por decisión de la compañía, salvo incumplimiento muy grave y

culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione un perjuicio grave a los intereses de GAS NATURAL SDG, S.A. o por decisión del Consejero Ejecutivo, si la extinción de la relación mercantil venga motivada por una serie de circunstancias tasadas y contractualmente convenidas (incumplimiento empresarial grave, vaciamiento o reducción sustancial de funciones, modificación sustancial de las condiciones del contrato o cambio relevante en el accionariado de la Compañía).

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

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.

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros, incluidos los Consejeros Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

Barcelona, a 27 de marzo de 2015.

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