

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2014

**C.I.F.**

A-08015497

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

GAS NATURAL SDG, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PLAZA DEL GAS, 1, BARCELONA

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

En el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene por objetivo la generación de valor para el Grupo de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

Los principios generales que conforman la política retributiva de los Consejeros son aprobados y revisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Compañía con las mejores prácticas del mercado de referencia.

Si bien en los próximos meses el Consejo de Administración y la Junta de accionistas tendrán que tomar razón de las modificaciones producidas recientemente en esta materia en Ley de Sociedades de Capital en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre y ejercer las competencias que allí se prevén no se prevén para 2015 cambios significativos en la política de remuneraciones respecto de la aplicada durante el ejercicio anterior.

Parte de las decisiones de la política correspondiente al 2015 ya han sido adoptadas –en lo relativo a la remuneración de los Consejeros por su condición de tales- y otra parte se adoptará –en lo relativo a la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas-.

A. 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.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 44 de los Estatutos Sociales, el límite que la Compañía podrá destinar en cada ejercicio a retribuir a los miembros del Consejo de Administración no podrá exceder del 4% del beneficio que resulte, una vez deducidos los gastos generales, intereses, impuestos y demás cantidades que procediera asignar al saneamiento y amortización, y tras haber reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%. En el ejercicio 2014, dicho umbral ha quedado lejos de ser alcanzado y se prevé que lo mismo suceda en 2015.

Los Consejeros perciben una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada que, de acuerdo con los principios y criterios enunciados anteriormente, tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones y por ello se diferencia en función de la pertenencia a distintos órganos en que se estructura el Consejo de Administración. Su importe se fija cada año por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B. En cuanto a la política de remuneración del Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas como se detalla en el apartado A.3, ésta se adecúa a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Gas Natural Fenosa con la finalidad de lograr un equilibrio entre los diferentes elementos de la misma (fijo y variable, anual y plurianual) y que considera, entre otros, los siguientes:

- **Retribución Básica:** tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Gas Natural Fenosa, en cuanto a capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.
- **Retribución Variable:** representa una parte relevante en el total de las retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas.
  - La retribución variable anual se basa en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Dirección por Objetivos y los resultados de la Compañía. En el caso del Consejero Delegado están principalmente orientados al cumplimiento del Presupuesto aprobado al inicio del año por el Consejo de Administración.
  - La retribución variable plurianual se basa en la consecución de objetivos alineados con un grupo de indicadores clave que sean consistentes con el Plan Estratégico vigente de la Compañía.
- **Sistemas de Previsión Social:** Se reconocen al Consejero Delegado, las mismas condiciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social que tienen reconocidos los directivos de la Sociedad si bien los mismos se canalizan a través de instrumentos diferentes en atención a la naturaleza mercantil de la relación que une al Consejero Delegado con la Sociedad. De acuerdo con lo anterior, el paquete retributivo del Consejero Delegado se completa con un sistema de previsión social que comprende: Seguro de Ahorro Colectivo, Plan de pensiones y Seguro de Vida. Estos instrumentos están detallados en el apartado A.5 de este informe.
- **Beneficios Sociales:** adicionalmente, y de acuerdo con los principios que informan la política de remuneraciones del Consejero Delegado, su paquete retributivo se completa con un Seguro de Asistencia Sanitaria y una bonificación en los consumos de gas y electricidad. Estos beneficios se detallan en el apartado A.10 de este informe.

En relación con el desempeño de sus funciones ejecutivas, la Retribución básica, la Retribución fijada por el Consejo de Administración por su condición de Administrador, y la Retribución Variable (anual y plurianual) percibidas, por el Consejero Delegado, representan, en relación con su retribución monetaria total, los siguientes porcentajes en 2014 y se estima que la proporción será sustancialmente similar en 2015:

D. Rafael Villaseca Marco: Retribución Básica:32% - Pertenencia Consejo: 8 % -Variable: 60%

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde proponer al Consejo los criterios de retribución de los Consejeros de la sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones. Al Consejo de Administración le corresponde aprobar la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en el marco aprobado por la Junta General de Accionistas.

El artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración establece el esquema general del proceso para determinar la política de remuneraciones y el artículo 31.2 detalla la intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dispone:

Artículo 31.- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

"2.- La Comisión tiene funciones de estudio y de propuesta sobre las siguientes materias:

- Proponer los criterios de retribución de los Consejeros de la Sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones.
- Proponer la política general de remuneración de los directivos del grupo Gas Natural Fenosa."

El artículo 31.1, en relación a la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece:

"La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el Consejo de Administración de entre los consejeros externos, teniendo presentes sus conocimientos y aptitudes. Sus miembros cesarán cuando lo hagan en su condición de consejeros, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración o por el transcurso del plazo de tres años a partir de su nombramiento, pudiendo ser reelegidos.

De entre los miembros de la Comisión, el Consejo de Administración elegirá al presidente de la misma, quien no tendrá voto de calidad. La secretaría de la Comisión corresponderá a la secretaría del Consejo de Administración."

De acuerdo con ello, la composición de la Comisión es la siguiente:

Cargo	Nombre	Condición
Presidente	D. Miguel Valls Maseda	Independiente
Vocal	D. Santiago Cobo Cobo	Independiente
Vocal	D. Antonio Brufau Niubó	Dominical
Secretario	D. Manuel García Cobaleda	Secretario no Consejero

Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

En los próximos meses se prevé una modificación del Reglamento del Consejo para adaptarlo a la nueva redacción recibida por la Ley de Sociedades de Capital tras la ley 31/2014.

A. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales para 2015 se determinó por el Consejo de Administración en su sesión de 19 de diciembre de 2014, previa propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del mismo día. Los importes se detallan en el apartado A.3.

B. En el caso de la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y en orden a la aprobación de la remuneración para el ejercicio 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formulará su propuesta en su sesión de febrero de 2015 y previsiblemente será aprobado por el Consejo en su sesión del mismo día, junto con la política retributiva para el conjunto del equipo directivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones contará, al igual que en ejercicios anteriores, con el asesoramiento interno de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía y con el apoyo externo proporcionado por las firmas de consultoría global en materia de retribuciones y compensaciones, Peoplematters, Towerswatson, HayGroup y The Boston Consulting Group, que llevarán a cabo estudios comparativos de mercado (benchmarking) sobre el nivel retributivo de empresas comparables a Gas Natural Fenosa por capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

#### **Explique los componentes fijos de la remuneración**

A. La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste exclusivamente en una asignación fija anual.

Para el 2015 se mantiene invariado –y así viene sucediendo desde 2007- el importe de la asignación por la pertenencia al Consejo de Administración o a la Comisión Ejecutiva.

El Consejo de Administración ha decidido aumentar para 2015 el importe de la asignación fija por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Lo ha hecho 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 en Gas Natural Fenosa era notablemente inferior a la de la generalidad de sociedades cotizadas comparables.

El cuadro de remuneración de los Consejeros por su condición de tales es el siguiente para 2015:

- Presidente del Consejo de Administración: 550.000,00.-€/anuales.
- Consejero: 126.500,00.-€/anuales.
- Presidente de la Comisión Ejecutiva: 550.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión Ejecutiva: 126.500,00.-€/anuales.
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión de Auditoría y Control: 40.000,00.-€/anuales.

B. En cuanto al Consejero Delegado, el componente fijo de su retribución será fijado previsiblemente en la sesión del Consejo de Administración de febrero de 2015. Su fijación se hará conforme a los criterios establecidos en el marco de la Política Retributiva del Personal Directivo de la Compañía, donde se establecen en los siguientes: (a) 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 sirve como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales. (b) Alinear al directivo con los objetivos del Grupo en los diferentes horizontes temporales de forma que se incentive la sostenibilidad de los resultados. (c) Reconocer la capacidad de creación de valor del directivo 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. (d) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental. (e) 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. (f) 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. (g) Garantizar la aplicación del conjunto de Principios de Retribución y Recompensa, único y transparente para todos a fin de asegurar una gestión objetiva. (h) 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 empleados implicados y capacidad para motivar al conjunto de los mismos, especialmente a los mejores.

Adicionalmente, la remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se ajusta a los principios generales de la política retributiva del personal directivo de la Compañía, y que se resumen en los siguientes:

(a) Tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector energético y a tal fin se han considerado las empresas energéticas del IBEX35 así como empresas multisectoriales (tanto del IBEX 35 como no incluidas en dicho índice) de nivel comparable en cuanto a capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional. (b) 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. (c) 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.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

A. Los Consejeros, en su condición de tales no perciben este tipo de remuneración, tan sólo percibirán la asignación anual fija señalada en el apartado A.3

B. El contrato del Consejero Delegado prevé una retribución variable por sus funciones ejecutivas.

Dicha retribución tiene como finalidad potenciar el compromiso del Consejero Delegado de la Compañía y motivar el mejor desempeño de sus funciones, alineándolos con los intereses a corto y largo plazo de la Compañía y sus accionistas.

De acuerdo con el contrato del Consejero Delegado, se configura a través de dos programas en función de los objetivos y el horizonte temporal de los mismos:

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. Se devenga de una sola vez, finalizado el ejercicio.

Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2015 y que se abonará en el primer trimestre del año 2016, se tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que se prevé que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de febrero de 2015 y que previsiblemente tomará como base el presupuesto de la compañía aprobado en el Consejo de Administración en su sesión de enero de 2015.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de regulación del Plan de Dirección por Objetivos el porcentaje máximo de cumplimiento queda limitado a un 115%.

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 por el Consejo de Administración de Gas Natural SDG, SA 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 el Consejo de Administración de fecha 30 de enero de 2015 se ha aprobado el lanzamiento del Programa de Retribución a Medio Plazo 2014-2016. Asimismo y a cierre del ejercicio 2014 se encontraban vigentes los Programas de Retribución a Medio Plazo 2012-2014 y 2013-2015. El programa correspondiente a los ejercicios 2012-2014, se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, a 31 de diciembre de 2014 y sus beneficiarios percibirán la retribución variable correspondiente en el primer trimestre de 2015. El apartado C.1 detalla el resultado del programa 2012-2014.

CONTINUA EN EL APARTADO E

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

#### Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

A. Los Consejeros, en su condición de tales no perciben este tipo de remuneración, tan sólo percibirán la asignación anual fija señalada en el apartado A.3

B. El contrato del Consejero Delegado prevé una retribución de este tipo por sus funciones ejecutivas.

Se reconocen al Consejero Delegado, las mismas condiciones que en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social tienen reconocidos los directivos de la Sociedad 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 Delegado con la Sociedad. De acuerdo con lo anterior, el paquete retributivo del Consejero Delegado se completa con un sistema de previsión social que comprende: Seguro de Ahorro Colectivo, Plan de pensiones y Seguro de Vida.

Los instrumentos mediante los cuales se instrumentan los sistemas de previsión social del Consejero Delegado son los siguientes:

- Seguro de Ahorro Colectivo: diseñado como un esquema de aportación definida financiándose a través de Seguros Colectivos adaptados a la legislación actual de compromisos por pensiones, y con una rentabilidad determinada y garantizada por la Entidad Aseguradora.

Se reconoce al Consejero el derecho a recibir una serie de aportaciones de ahorro en situación asimilable a la jubilación. Estas aportaciones se registrarán por las normas contenidas en el Reglamento del Plan establecido a tal efecto. Gas Natural SDG SA aporta anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de la remuneración fija total (retribución base más retribución por pertenencia al Consejo) del Consejero Delegado. Las contingencias cubiertas por el Plan son situación asimilable a la Jubilación, Fallecimiento antes de la situación asimilable a la jubilación e Incapacidad Permanente antes de la situación asimilable a la jubilación. No se tendrá derecho a percibir importe alguno por este concepto (i) En caso de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales y que ocasione un perjuicio grave a los intereses de la Sociedad; (ii) En caso de dimisión voluntaria por decisión del Consejero Delegado no fundada en un incumplimiento de la Sociedad.

- Plan de Pensiones: Instrumento de Aportación definida en cuanto a la financiación de las prestaciones asimilables a la situación de jubilación. Estas aportaciones se registrarán por las normas contenidas en el Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Gas Natural Fenosa. El Consejero Delegado tiene derecho a las aportaciones empresariales, rentabilidades y prestaciones que se deriven en cada momento de las especificaciones del Reglamento del Plan de Pensiones de Sistema de empleo de la Sociedad en el caso de que concurran las contingencias previstas en el mismo.

- Adicionalmente, el Consejero Delegado, es beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, antes de la situación asimilable a la jubilación, en la que Gas Natural SDG actúa como tomador.

Las aportaciones a los citados instrumentos dependerán de la retribución básica que se fije para el ejercicio 2015 previsiblemente en el Consejo de administración de febrero de 2015. Adicionalmente las primas satisfechas por seguros de vida se estima ascenderán a 35 miles de euros durante el ejercicio 2015.

#### A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

##### Explique las indemnizaciones

Los Consejeros, en su condición de tales no cuentan con este tipo de indemnización.

#### A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

##### Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del Consejero Delegado tiene duración indefinida.

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.

El contrato del Consejero Delegado 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 SA o por decisión del Consejero Delegado, 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 Entidad).

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

#### A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

##### Explique las remuneraciones suplementarias

No hay tal remuneración.

#### A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

##### Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos créditos, anticipos o garantías.

#### A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

El paquete retributivo del Consejero Delegado incluye las siguientes remuneraciones en especie en aplicación de la Política retributiva del personal directivo de la Compañía:

- Bonificación de consumos: disfrute de una bonificación de la tarifa eléctrica y de gas.
- Asistencia Sanitaria: póliza colectiva bajo la modalidad de reembolso de gastos, con libre elección de médico y hospital.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

No hay tal remuneración.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No hay otros conceptos retributivos.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Tal y como se ha detallado anteriormente, como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene por objetivo la generación de valor para el Grupo de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

En relación con el Consejero Delegado, la aplicación del citado principio a los conceptos variables de la retribución (retribución variable anual y plurianual) implica potenciar el compromiso del Consejero Delegado de la Sociedad y motivar el mejor desempeño de sus funciones, alineándolos con los intereses de la Compañía y sus accionistas.

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, se corresponderán principalmente con el cumplimiento del Presupuesto aprobado a comienzo del ejercicio por el Consejo de Administración.

Retribución Variable Plurianual:

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 y de forma consistente con el Plan estratégico vigente en cada momento.



Cada plan está ligado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos estratégicos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que está 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. Tanto los objetivos como las variables utilizadas para medir su consecución son previamente fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dentro de los objetivos económicos las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor para el accionista.

Los indicadores y las métricas, tanto de la retribución Variable Anual, como de la Retribución Variable Plurianual se detallan en el apartado A.4 y en el apartado C.1.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

**B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.**

### **Previsión general de la política de remuneraciones**

Los principios de moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de los resultados que inspiran la política de retribuciones continuarían aplicándose en el futuro salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de las circunstancias, ya sea por razones regulatorias, estratégicas, económicas o de cualquier otra índole.

Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, revisan periódicamente los principios de política retributiva.

**B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.**

### **Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones**

El proceso, vigente en el año 2015 ha sido explicado anteriormente y no se prevén cambios significativos en el proceso de toma de decisiones ni en el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, salvo los derivados de la entrada en vigor de la nueva normativa como consecuencia de la ley 31/2014 de 3 de diciembre.

De acuerdo con dicha normativa se prevé una intervención más activa de la Junta de Accionistas, tanto con carácter anual a través de la fijación del importe máximo a distribuir por el Consejo por la pertenencia al mismo, como a través de la política de retribuciones a ser aprobada trienalmente.

**B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.**

### **Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

Ya se ha detallado en apartado A.13 del presente informe. Particularmente los Planes de retribución a medio plazo, al disponer de un horizonte temporal de 3 años y con objetivos alineados con el Plan Estratégico vigente en cada momento contribuyen al objetivo de reducir la exposición a riesgos excesivos y en su lugar perseguir objetivos sostenibles en el tiempo.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros**

que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

**Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

Tal y como se ha detallado anteriormente y como consecuencia de no producirse cambios significativos en la política de remuneraciones, las principales características y conceptos aplicados durante el ejercicio cerrado se corresponden con los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones detallada en el apartado A del presente informe.

A. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales se mantuvo invariada en 2014, de modo que ha permanecido con el mismo valor desde 2007.

- Presidente del Consejo de Administración: 550.000,00.-€/anuales.
- Consejero: 126.500,00.-€/anuales.
- Presidente de la Comisión Ejecutiva: 550.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión Ejecutiva: 126.500,00.-€/anuales.
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 12.650,00.-
- Miembro de la Comisión de Auditoría y Control: 12.650,00.-€/anuales.

B. La remuneración que recibió –o, en el caso de la retribución variable, caso, recibirá- el Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas durante 2014 ha sido la siguiente:

1. Retribución básica: El Consejo de Administración de 28 de febrero de 2014 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar los importes que percibió el Consejero Delegado en el año 2014 como retribución fija por las funciones ejecutivas distintas a las de supervisión o decisión colegiada y que ascendieron a la cantidad de 1.063 miles de euros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó en dicha sesión, al igual que en ejercicios anteriores, con el asesoramiento interno de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía y con el apoyo externo proporcionado por las firmas de consultoría global en materia de retribuciones y compensaciones, Peplematters, Towerswatson, HayGroup y The Boston Consulting Group, que han llevado a cabo estudios comparativos de mercado (benchmarking) sobre el nivel retributivo de empresas comparables a Gas Natural Fenosa por capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.

2. Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2014 –y que se abonará en el primer trimestre de 2015- se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En concreto, en 2014 se han considerado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

- Objetivos Económicos, incluyéndose los siguientes –todos ellos se refieren a las cifras aprobadas en el Presupuesto del Ejercicio 2014 aprobado en enero de 2014 por el Consejo de Administración-:
  - o Consecución del EBITDA aprobado para el ejercicio 2014.
  - o Consecución del Resultado Neto aprobado para el ejercicio 2014.
  - o Consecución del cociente, aprobado para el ejercicio 2014, entre Fondo de Maniobra Operativo y la Cifra de Negocio.
- Objetivo de Eficiencia, que se define como la consecución de los objetivos de sinergias aprobados para el ejercicio 2014.
- Objetivos de Crecimiento de Negocio, estableciéndose los siguientes:
  - o Alcanzar el objetivo previsto en cuanto al incremento neto de los puntos de suministro gas a nivel grupo.
  - o Alcanzar las ventas previstas de GNL en el exterior.
- Objetivos vinculados a Calidad, Seguridad y Siniestralidad.

Los objetivos correspondientes al ejercicio 2014 fueron aprobados en Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 28 de febrero de 2014, teniendo como horizonte temporal el ejercicio 2014. La valoración del grado de cumplimiento de los citados objetivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de Enero de 2015. El importe de la Retribución Variable anual correspondiente al ejercicio 2014 y que se abonará en el primer trimestre de 2015, tomando como referencia el grado de consecución de objetivos del ejercicio 2014, asciende a la cantidad de 1.141 miles de euros.

3. La remuneración variable plurianual del Consejero Delegado que se abonará en el primer trimestre del 2015 y correspondiente al plan 2012-2014, y su mecánica general ha sido explicada en detalle en el apartado A.4.

Los indicadores que se han utilizado para determinar el grado de cumplimiento del Programa de Retribución a Medio Plazo correspondiente a los ejercicios 2012-2014, están relacionados con el EBITDA de la Compañía así como a la evolución de la capitalización bursátil de la misma:

- Deuda neta / EBITDA. Dicho indicador refleja el número de veces que la Deuda neta contiene al EBITDA.
- EV/EBITDA. Viene determinado por el número de veces que el Valor de la Empresa (EV) contiene al EBITDA.
- EBITDA. Se define como la suma del EBITDA correspondiente a los ejercicios de vigencia del Programa.
- Evolución Capitalización Bursátil.

La valoración del grado de cumplimiento de los citados objetivos correspondientes al Programa 2012- 2014, que es el que ha madurado en 2014 ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de Enero de 2015, se abonará efectivamente en el primer semestre de 2015, y asciende a la cantidad de 868 miles €.

4. Los Consejeros no han percibido anticipos, créditos ni garantías y no existe un sistema de retribución basado en acciones.

Las aportaciones a instrumentos de previsión del Consejero Delegado han ascendido a 273 miles de euros en el ejercicio 2014. Adicionalmente las primas satisfechas por seguros de vida han ascendido a 35 miles de euros durante el citado ejercicio. Estos conceptos han sido explicados con detalle en el apartado A.5.

El importe de la bonificación de gas y electricidad y la prima del seguro de salud han ascendido a 5 miles de euros durante el citado ejercicio.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL VILLASECA MARCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
HERIBERT PADROL MUNTÉ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAMÓN ADELL RAMÓN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SANTIAGO COBO COBO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS LOSADA MARRODÁN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL VALLS MASEDA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

**a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RAFAEL VILLASECA MARCO	1.063	127	0	1.141	902	127	0	5	3.365	
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	127	0	0	0	127	0	0	254	
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	127	0	0	0	127	0	0	254	
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	0	127	0	0	0	127	0	0	254	
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	0	127	0	0	0	13	0	0	140	
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	0	127	0	0	0	0	0	0	127	
MIGUEL VALLS MASEDA	0	127	0	0	0	13	0	0	140	
RAMÓN ADELL RAMÓN	0	127	0	0	0	13	0	0	140	
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	550	0	0	0	550	0	0	1.100	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	127	0	0	0	0	0	0	127	
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	0	127	0	0	0	0	0	0	127	
HERIBERT PADROL MUNTÉ	0	127	0	0	0	0	0	0	127	
SANTIAGO COBO COBO	0	127	0	0	0	13	0	0	140	
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	0	127	0	0	0	127	0	0	254	
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	127	0	0	0	70	0	0	197	
CARLOS LOSADA MARRODÁN	0	127	0	0	0	139	0	0	266	
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	0	127	0	0	0	69	0	0	196	

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
RAFAEL VILLASECA MARCO	273	270	2.636	2.335

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RAFAEL VILLASECA MARCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
35	44	0000	

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MIGUEL VALLS MASEDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAMÓN ADELL RAMÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAFAEL VILLASECA MARCO	0	10	0	0	0	0	0	0	10	
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
HERIBERT PADROL MUNTÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CARLOS LOSADA MARRODÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SANTIAGO COBO COBO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**



**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
DEMETRIO CARCELLER ARCE	254	0	0	254	0	0	0	0	254	254	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	254	0	0	254	0	0	0	0	254	254	0
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	254	0	0	254	0	0	0	0	254	254	0
LUÍS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	140	0	0	140	0	0	0	0	140	140	0
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ	127	0	0	127	0	0	0	0	127	127	0
MIGUEL VALLS MASEDA	140	0	0	140	0	0	0	0	140	140	0
RAMÓN ADELL RAMÓN	140	0	0	140	0	0	0	0	140	140	0
SALVADOR GABARRÓ SERRA	1.100	0	0	1.100	0	0	0	0	1.100	1.100	0
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	254	0	0	254	0	0	0	0	254	255	0
RAFAEL VILLASECA MARCO	3.365	0	0	3.365	10	0	0	10	3.375	3.250	0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	127	0	0	127	0	0	0	0	127	127	0
XABIER AÑOVEROS TRIAS DE BES	127	0	0	127	0	0	0	0	127	127	0
HERIBERT PADROL MUNTÉ	127	0	0	127	0	0	0	0	127	127	0
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	197	0	0	197	0	0	0	0	197	269	0
CARLOS LOSADA MARRODÁN	266	0	0	266	0	0	0	0	266	267	0
SANTIAGO COBO COBO	140	0	0	140	0	0	0	0	140	140	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
NEMESIO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	196	0	0	196	0	0	0	0	196	127	0
<b>TOTAL</b>	<b>7.208</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.208</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>7.218</b>	<b>7.098</b>	<b>0</b>

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Ya explicado en el apartado A.13 del presente informe.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	813.780.363	81,32%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	19.290.179	1,93%
<b>Votos a favor</b>	781.650.739	78,11%
<b>Abstenciones</b>	12.839.445	1,28%

## **E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Se hace constar que, al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular 4/2013 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, en el cuadro de resumen "Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe: i) Retribución en metálico (en miles de €)", los importes reflejados, 127 miles de euros, se corresponden con un importe de 126.500 euros.

Continúa el texto del apartado A.4

El presente apartado A.4 describe las características y objetivos de los programas 2013-2015 y 2014-2016:

Los citados programas son independientes entre sí, pero sus principales características son comunes. 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.

Para determinar el grado de cumplimiento de los Programas de Retribución a Medio Plazo se tomarán en consideración los objetivos económicos con una ponderación determinada a efectos de establecer el valor final del objetivo.

Dentro de los objetivos económicos las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor para el accionista.

Para poder evaluar el nivel de cumplimiento de cada variable, se han establecido unos valores en función de determinados indicadores dentro de cada una de las variables mencionadas. El grado de cumplimiento se calcula comparando los valores reales y los de referencia de tales indicadores.

Los indicadores y sus correspondientes ponderaciones que se establecieron para determinar el grado de cumplimiento del Programa de Retribución a Medio Plazo correspondiente a los ejercicios 2012-2014 así como las consecuencias económicas del mismo aparecen detallados en el apartado C.1.

Los indicadores y sus correspondientes ponderaciones que se han establecido para determinar el grado de cumplimiento de los Programas de Retribución a Medio Plazo correspondientes a los ejercicios 2013-2015 y 2014-2016, están relacionados con el EBITDA de la Compañía así como a la rentabilidad:

- Deuda neta / EBITDA. Dicho indicador refleja el número de veces que la Deuda neta contiene al EBITDA y se define como.
- EV/EBITDA. Viene determinado por el número de veces que el Valor de la Empresa (EV) contiene al EBITDA.
- Rentabilidad del accionista. Se define como el cociente entre la suma de la cotización de la acción de GNF al final del periodo de vigencia del Programa y de los dividendos correspondientes a una acción cobrados en el periodo entre la cotización de la acción de GNF al inicio del periodo de vigencia del Programa
- Rentabilidad sobre activos fijos. Se obtiene como cociente entre el resultado de explotación y los activos fijos (netos de amortizaciones y pérdidas por deterioro) empleados en su consecución.

El grado de consecución de los 4 objetivos da lugar a un porcentaje de consecución global de objetivos de entre 0 y 100% siendo por tanto el 100% el límite máximo.

El Consejero Delegado es beneficiario de los Programas de Retribución a Medio Plazo vigentes actualmente: 2012-2014, 2013-2015 y 2014-2016.

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 los importes en concepto de retribución variable plurianual para el Consejero Delegado. El Consejo de Administración, por su parte, es responsable de acordar el importe de la remuneración variable plurianual del Consejero Delegado correspondiente a los Programas.

Continúa la explicación del apartado D.1.A iv.

Primas de seguros de vida.- Corresponde al importe de las primas del seguro de vida + prima seguro vida asociado al SAC.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/01/2015.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No