

Informe Anual de Actividad
Comisión de Retribuciones

20/02/2023

Índice



Navega a través de este documento haciendo clic en las flechas y en las distintas secciones del menú superior.
Para volver al inicio, pulsa sobre el logo de Enagás desde cualquier página.

1 Composición, asistencia y funcionamiento

A 31 de diciembre de 2022, la composición de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:

**PRESIDENTA**

D.ª M.ª Teresa Arcos Sánchez

Independiente

Nombramiento: 2022

**VOCAL**

D.ª Clara Belén García Fernández-Muro

Independiente

Nombramiento: 2022

**VOCAL**

D. Manuel Gabriel González Ramos

Independiente

Nombramiento: 2022

**SECRETARIO**


D. Rafael Piqueras Bautista

El 25 de abril de 2022, el Consejo de Administración aprobó la siguiente composición de la Comisión de Retribuciones:

- D^a. María Teresa Arcos Sánchez, en condición de Presidenta.
- D^a. Clara Belén García Fernández-Muro, como Consejera Independiente.
- Y D. Manuel Gabriel González Ramos, como Consejero Independiente.

Los integrantes de la Comisión de Retribuciones fueron designados teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes, así como su experiencia en diseño de políticas y planes retributivos.

De esta manera, la Comisión mantiene una composición acorde con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

Toda la información de los Consejeros, incluida su experiencia laboral, está detallada en la [web corporativa de Enagás](#) .

ASISTENCIA

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, y su Agenda de actuaciones, la Comisión se ha reunido en once ocasiones durante el ejercicio 2022: siete reuniones como Comisión de Sostenibilidad y Retribuciones y cuatro como Comisión de Retribuciones.

A estas sesiones asistieron la totalidad de los miembros de la Comisión.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La Comisión realizó su actividad durante el año 2022, siguiendo las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y las recomendaciones contenidas en la Propuesta de Guía Técnica sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

Las reuniones fueron convocadas por su Presidenta, contando con la colaboración de asesores internos y externos, así como con las comparecencias de ciertos Directivos de la Sociedad para tratar las materias de su competencia, de acuerdo con el orden del día.

En concreto, contaron con la presencia del Director General de Personas y Transformación, así como de otros miembros del Comité Ejecutivo.

La documentación relevante para cada reunión, el orden del día y el acta de la reunión anterior, se facilitó a los miembros de la Comisión con la antelación suficiente.

De forma ordinaria, tras la celebración de cada Comisión de Retribuciones, la Presidenta de la Comisión informó al Consejo de Administración, que se celebra ese mismo día, sobre las actuaciones realizadas y los temas tratados.

2 Regulación de la Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones se rige por lo establecido en las normas y leyes aplicables, lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento de organización y funcionamiento del Consejo de Administración de Enagás, S.A., así como en su propio Reglamento de la Comisión de Retribuciones de fecha 19 de diciembre de 2022.

Estos documentos se encuentran disponibles en la web corporativa de Enagás en el [apartado de Consejo de Administración](#) y específicamente en el [apartado referido a la Comisión](#).

Las principales funciones encomendadas a la Comisión durante 2022, se agrupan en las siguientes categorías básicas:

2.1. COMPETENCIAS RELATIVAS A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS

- i.** Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de sus miembros y de la Alta Dirección comprobando su observancia. A estos efectos, la Comisión revisará periódicamente la política de retribuciones y garantizará que su remuneración individual sea proporcionada a la de otros miembros del Consejo y Alta Dirección de la Sociedad.
- ii.** Proponer al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo, verificando que son consistentes con las políticas retributivas vigentes.
- iii.** Informar al Consejo de Administración, con carácter previo, sobre la fijación individual de la remuneración de cada uno de sus miembros en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, así como por el desempeño de las funciones ejecutivas que tengan atribuidas en la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.
- iv.** Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de la Alta Dirección, verificando que son consistentes con las políticas retributivas vigentes.
- v.** Verificar la información sobre remuneraciones de los miembros del Consejo y Alta Dirección contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

2.2. OTRAS COMPETENCIAS

- i.** Elevar al Consejo las iniciativas y propuestas que estime oportunas en materia de remuneraciones, e informar de las propuestas que se sometan a la consideración del mismo, así como la información que anualmente la Sociedad ponga a disposición de los accionistas sobre esta materia.
- ii.** Revisar que la información que la Sociedad difunde a través de su página web sobre materias de su competencia es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno asumidas por la Sociedad.
- iii.** Elaborar un Informe Anual sobre las actividades de la Comisión de Retribuciones, que será objeto de publicación en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria.
- iv.** Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión en relación con el ejercicio de sus funciones.
- v.** En el desarrollo y ejercicio de sus funciones, la Comisión de Retribuciones tendrá en cuenta los principios y criterios establecidos en la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de 20 de febrero de 2019, sin perjuicio de la adaptación de los mismos a las particulares circunstancias y características de la Sociedad y su Grupo.
- vi.** La Comisión establecerá un plan de trabajo anual que contemplará las principales actividades de la Comisión durante el ejercicio en relación con el cumplimiento de sus funciones.

3 Actividades de la Comisión de Retribuciones durante 2022

Durante el año 2022, la Comisión de Retribuciones realizó sus actividades, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, y las mejores prácticas del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, de fecha junio de 2020.

A continuación se resumen las actividades más relevantes realizadas por la Comisión de Retribuciones durante 2022.

ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN REALIZADAS CON RELACIÓN A LOS CAMBIOS EN EL COMITÉ EJECUTIVO

Con fecha 20 de junio, la Comisión elevó al Consejo la propuesta de retribución de los nuevos miembros que se incorporaron al Comité Ejecutivo en relación a los cambios organizativos y nuevos nombramientos informados con carácter previo, por la Comisión de Sostenibilidad y

Nombramientos y a la Comisión de Auditoría en lo relativo a sus competencias. Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo en fecha 20 de junio de 2022.

Igualmente se informaron favorablemente de las indemnizaciones propuestas para los miembros del Comité de Dirección que se desvinculaban de la Compañía, así como la liquidación de haberes que les correspondía hasta ese momento.

ACTIVIDADES REALIZADAS EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS Y MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO

Con fecha 21 de febrero de 2022, el Consejo de Administración acordó someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los años 2022, 2023 y 2024, que iba acompañada del Informe de propuesta

que emitió la Comisión, en su momento, de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones, con fecha 21 de febrero de 2022.

Dicha modificación vino derivada de la culminación de las funciones ejecutivas por parte del Presidente, la incorporación de un nuevo Consejero Delegado, la incorporación de un nuevo objetivo en la retribución variable a largo plazo y la modificación de los límites máximos anuales de la retribución de los miembros del Consejo en su condición de tales.

Así mismo, en la misma fecha, se acordó someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas el plan de incentivo a largo plazo (ILP) 2022-2024 que incluye la entrega de acciones, aplicable al Consejero Ejecutivo, los miembros del Comité Ejecutivo y personal directivo de la Sociedad y de su grupo de sociedades.

Todos los documentos fueron puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, y finalmente aprobados por la misma con fecha 31 de marzo de 2022.

Para la elaboración de dichas modificaciones, la Comisión contó con el apoyo de un asesor independiente, asegurando el alineamiento de la misma con tendencias de mercado y de gobierno corporativo.

Con fecha 20 de enero de 2022, la Comisión realizó una valoración del grado de consecución de los objetivos de Compañía establecidos para 2021, a los efectos de la determinación de la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección. En función del grado de cumplimiento alcanzado, la Comisión aprobó la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2021 de los miembros del Comité de Dirección y elevó su propuesta de retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos al Consejo para el ejercicio 2021, siendo aprobada en dicha sesión.

Igualmente, la Comisión realizó una valoración del grado de consecución de los objetivos del

ILP 2019-2021 a los efectos de la determinación de la retribución variable a largo plazo para los Consejeros ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección.

En función del grado de cumplimiento alcanzado, la Comisión aprobó la retribución variable a largo plazo correspondiente al plan del ILP 2019-2021 de los miembros del Comité de Dirección y presentó su propuesta de retribución variable a largo plazo de los Consejeros ejecutivos al Consejo, siendo aprobada en su reunión del 14 de febrero de 2022.

En la misma reunión se aprobaron los objetivos del plan de incentivo a largo plazo 2022-24, dirigido al Consejero Ejecutivo y a los miembros del equipo directivo, así como su propuesta de puesta en marcha.

En relación con los objetivos anuales de la compañía para el ejercicio 2022, la Comisión en su reunión preparatoria del 1 de febrero de 2022 realizó una valoración de la propuesta de objetivos de Compañía a los efectos de determinación de la retribución variable en el ejercicio 2022. La Comisión fue finalmente informada de manera favorable en la sesión del 11 de febrero de 2022 para su posterior aprobación por el Consejo.

Con fecha 24 de octubre de 2022, la Comisión fue informada de la marcha y grado de cumplimiento del plan de incentivo a largo plazo para el periodo 2022-2024. En la misma sesión, se procedió a valorar la propuesta de modificación de determinados objetivos asociados a la retribución variable a largo plazo, de forma que se alinearan con las prioridades estratégicas definidas en el nuevo Plan Estratégico, publicado en el mes de julio de 2022. Dicha propuesta, tras información favorable por parte de la Comisión, fue aprobada por el Consejo con fecha 24 de octubre de 2022.

Adicionalmente, en la sesión del 19 de diciembre de 2022, en atención a lo dispuesto en el Informe de supervisión de la aplicación de las medidas de separación funcional de actividades previstas en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos a Enagás GTS, S.A.U., emitido por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia el 29 de septiembre de 2022, se acordó la elevación al Consejo de un plan específico para los miembros del equipo directivo de Enagás GTS, S.A.U., en aras de dar cumplimiento a los requerimientos y recomendaciones efectuados por el supervisor, siempre dentro de los límites del acuerdo alcanzado por la Junta General de Accionistas de Enagás. Esta propuesta de objetivos para el ILP 2022-2024 de

Enagás GTS, S.A.U. fue aprobada en el Consejo de diciembre de 2022, junto con los Reglamentos de ambos planes de incentivo a largo plazo 2022-2024 (Enagás, S.A. y Enagás GTS, S.A.U.).

Con fecha 11 de febrero de 2022, la Comisión informó favorablemente sobre el Informe Anual de Retribuciones del ejercicio 2021, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2022.

En cuanto a la revisión salarial de los miembros del Comité Ejecutivo, ésta fue debatida durante las reuniones mantenidas el 12 y 27 de enero, el

1 y 11 de febrero, así como el 19 de diciembre de 2022. La revisión fue considerada favorablemente en ésta última sesión y para aprobación por parte del Consejo el mismo día. Para dicho ejercicio, la Comisión contó con el apoyo de un asesor independiente, asegurando el alineamiento de la misma con las tendencias del mercado y de gobierno corporativo.

OTRAS ACTIVIDADES

Por último, con fecha 19 de diciembre de 2022, el Consejo de Administración aprobó la actualización del Reglamento que regula la actividad de la

Comisión de Retribuciones, con el objeto de adaptar el mismo a las modificaciones del artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 5/2021, en materia del proceso de fijación y aprobación de la remuneración de los miembros del Consejo.

Con fecha 11 de febrero de 2022, la Comisión aprobó el Informe Anual de Actividad de la Comisión correspondiente a 2021, e informó al respecto al Consejo en la misma fecha. Este informe fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria.

4 Avances realizados durante 2022 y prioridades para 2023

La Comisión ha avanzado en su desempeño durante el ejercicio 2022 de acuerdo con las mejores prácticas, abordando las mejoras detectadas en la evaluación de desempeño realizada sobre el ejercicio 2021.

En 2022, la Comisión tuvo sesiones informativas y formativas en relación con las siguientes materias:

- Sesión de formación de bienvenida a los miembros del Consejo entrantes, para ponerles en antecedentes del modelo retributivo de Enagás.

Durante 2023, se continuará trabajando de forma transversal y coordinada con las diferentes divisiones de la compañía, teniendo como objetivo mantener nuestro posicionamiento de liderazgo en materia retributiva.

5 Conclusiones

Tal y como queda reflejado en este informe, durante el transcurso del ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones ha abordado el análisis y evaluación de las principales cuestiones y aspectos de su competencia, de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo y las recomendaciones contenidas tanto en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, revisado en junio de 2020, como en la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones

de Nombramientos y Retribuciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de 20 de febrero de 2019, informando de los temas más relevantes al Consejo de Administración de la Sociedad.

Este informe ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones con fecha 20 de febrero de 2023, y aprobado por el Consejo de Administración el mismo día.

El Secretario del Consejo
de Administración de Enagás, S.A.

Rafael Piqueras Bautista

Enagás S.A.

Paseo de los Olmos, 19 - 28005 Madrid
(+34) 91 709 92 00 | enagas@enagas.es

Síguenos en