



**INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES, A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES, A LA "POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ENAGÁS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2025, 2026 Y 2027" LA CUAL SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS COMO PUNTO 7º DEL ORDEN DEL DÍA**

El Artículo 529 novodecias del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "LSC") establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

En Consejo de Administración (en adelante, el "Consejo") ha incluido como punto 7º del Orden del día de la Junta General de Accionistas (en adelante, la "Junta General de Accionistas", la "Junta General" o la "Junta") de 2024 la siguiente propuesta:

"Aprobar, a los efectos previstos en el artículo 529 novodecias del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y en el artículo 36 de los Estatutos, la política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027" que se describe en el documento que al efecto ha sido puesto a disposición de los accionistas al tiempo de la convocatoria.

La Comisión de Retribuciones (en adelante, la "CR") ha celebrado reuniones específicas para tratar de esta política el 15 de febrero, el 24 de abril, el 24 de julio, el 23 de octubre y el 18 de diciembre de 2023.

A los efectos del citado artículo 529 novodecias de la LSC, la CR, en su reunión de 19 de febrero de 2024 ha aprobado el presente informe que el Consejo pone a disposición de los accionistas junto con la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros de Enagás, S.A. para los ejercicios 2025, 2026 y 2027" (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política").

## **INFORME DE LA COMISIÓN**

El Consejo de Enagás, S.A. (en adelante, "Enagás", la "Sociedad" o la "Compañía"), tiene previsto al tiempo de la aprobación del presente informe, someter a la aprobación de la Junta, a los efectos previstos en el artículo 529 novodecies de la LSC y en el artículo 36 de los Estatutos Sociales (en adelante, los "Estatutos"), la Política de Remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

La CR ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecies de la LSC que se pone a disposición de los accionistas en la forma dispuesta en el mismo.

A los efectos previstos en el artículo 529 septdecies de la LSC, la Política que se somete a la aprobación por la Junta, incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidos a cada uno de ellos.

Igualmente, a los efectos previstos en el artículo 529 octodecies de la LSC, la Política que se somete a aprobación por la Junta incluye, respecto del consejero con funciones ejecutivas, la cuantía de la retribución fija anual y demás previsiones a que se refiere el artículo 529 novodecies.

En todo caso, es necesario señalar que lo contenido en la Política se entenderá sin perjuicio de aquellos pagos diferidos que corresponda realizar al consejero ejecutivo correspondientes a retribuciones variables de ejercicios anteriores que se regirán por lo dispuesto en la política vigente en el momento en que fueron concedidos.

La Política para el periodo 2025-2027 pretende tener un carácter continuista y mantiene, por tanto, las premisas fundamentales que inspiraron la anterior Política para el período 2022-2024 (aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2022 con un 82,70% de votos a favor).

La CR ha considerado, como un factor más en el proceso de determinación de la Política, las conclusiones de distintos análisis que comparan la estrategia de retribución total (posicionamiento respecto al mercado y mix retributivo) de los Consejeros y del equipo directivo de Enagás, así como el diseño de los distintos elementos retributivos, con la práctica de mercado en compañías comparables.

La CR ha contado con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado los análisis de mercado indicados, y ha presentado alternativas para el diseño de la Política. La Comisión también ha contado con el asesoramiento de la firma Garrigues, en los aspectos legales y fiscales a los que hace referencia esta Política y de Morrow Sodali para los temas vinculados a inversores y proxy advisors.

La Comisión ha tenido en especial consideración lo dispuesto en el artículo 217 de la LSC en el sentido de que 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 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 excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Tras la celebración de la Junta General de Accionistas de cada ejercicio, la CR realiza un proceso de reflexión donde considera los factores internos y externos que se indican más abajo.

Enagás, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un diálogo constante y transparente con los mismos para conocer, entre otras cuestiones, su

opinión acerca de la Política de Remuneraciones y valorar las modificaciones que resulten oportunas introducir. La CR recibe oportunamente información sobre los comentarios y opiniones de los accionistas y los incorpora en el proceso de determinación y aplicación de la Política.

En el proceso de reflexión también se han considerado los resultados de las votaciones relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios (81,47% y 81,53% de votos a favor sobre los votos emitidos en las Juntas Generales de Accionistas de los ejercicios 2022 y 2023, respectivamente) y los relativos a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 31 de marzo de 2022 (82,70% de votos a favor sobre los votos emitidos en la Junta General de Accionistas de dicho ejercicio).

Como factores internos se han considerado la inclusión a la estrategia, incluyendo las prioridades en sostenibilidad, los objetivos de negocio marcados en el corto y largo plazo, los resultados obtenidos por el Grupo Enagás y el alineamiento de la Política con las condiciones retributivas del equipo directivo y de los empleados en su conjunto.

Los factores externos considerados son las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y proxy advisors que Enagás lleva a cabo regularmente, el resultado de voto sobre la Política actual y los informes anuales de remuneraciones de los consejeros anteriores, las prácticas de mercado de compañías relevantes para Enagás por ser competidores por negocio o por talento y compañías consideradas de alto rendimiento y la normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Sobre esas premisas la CR ha propuesto una Política cuyos elementos esenciales son los siguientes:

#### **A) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES DURANTE LOS EJERCICIOS 2025 A 2027.**

Se trata de las retribuciones percibidas por todos los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo (a excepción del Consejero Ejecutivo que no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración) y cuyo importe máximo anual debe ser incluido en esta Política y aprobada por la Junta General, de conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC, el artículo 36 de los Estatutos y el artículo 16 del Reglamento del Consejo.

#### **Análisis de posicionamiento actual.**

Se ha llevado a cabo un nuevo **análisis sobre el posicionamiento retributivo** de Consejeros en su condición de tales con respecto a dos grupos de comparación:

- Grupo de utilities europeas comparables por dimensión y actividad: BKW, Elia Group, ERG, Italgas, Neoen, Pennon Group, Rubis, Snam, Telecom Plus, Terna, Voltalia;
- Grupo multisectorial comparable por dimensión: Acciona, Acerinox, Almirall, Endesa, Faes Farma, Fluidra, Gestamp, Indra, Inmobiliaria Colonial, Meliá, Merlin Properties, Redeia, Rovi, Sacyr y Viscofan.

Tanto los componentes como los criterios para determinar los grupos de comparación podrán ser revisados a lo largo de la vigencia de la Política.

## **Propuesta retributiva para 2025, 2026 y 2027.**

### **Remuneración individual de los Consejeros y límite máximo anual de la retribución del Consejo**

De conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC y el artículo 36 de los Estatutos la distribución de la retribución entre los distintos conceptos retributivos y para cada uno de los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas.

La retribución individual de los Consejeros, en función de los cargos que desempeñan y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones será la siguiente: (i) una cantidad fija anual de 100.000€ por pertenencia al Consejo; (ii) unas dietas de hasta 30.000€ en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) la cantidad fija anual de 600.000€ por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo, adicional a la cantidad por pertenencia al Consejo (retribución que viene justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente conlleva, junto con la representación institucional propia de dicho cargo); (iv) una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 25.000€; (v) unas dietas de hasta 5.000€ en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (vi) la cantidad fija anual de 15.000€ por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones; y (vii) la cantidad fija anual de 15.000€ por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador.

Estos importes se mantendrían durante todo el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones (2025-2027), sin perjuicio de que podrían revisarse, respetando, en todo caso el cumplimiento de la referencia máxima indicada anteriormente, atendiendo a los resultados del Grupo y en ciertas circunstancias como, pero no limitado, a cambios materiales en el negocio, mandato o responsabilidades y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta y previo informe motivado de la CR, podrá decidir aplicar variaciones limitadas al 10%, siempre dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, asciende a 3.030.000 euros. Este límite se mantendría durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones (2025-2027), sin perjuicio de que pudiera revisarse durante la vigencia de la misma en el caso de que se apliquen las variaciones de 10% anuales indicadas anteriormente.

Para determinar este límite se ha considerado el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que es de dieciséis (descontando el importe correspondiente al Consejero Ejecutivo que no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración por este concepto), así como el hecho de que todos los consejeros a excepción del Presidente y del Consejero Ejecutivo son miembros de una de las Comisiones. También se ha considerado que las reuniones ordinarias del Consejo serían once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones.

## **B) REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO DURANTE LOS EJERCICIOS 2025 A 2027.**

Se trata de las retribuciones a percibir por el Consejero Ejecutivo (el "Consejero Delegado") por el desempeño de sus funciones ejecutivas y que resultan de su contrato aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 249.3 de la LSC.

### **Análisis de posicionamiento actual y límite de remuneración en 2027.**

Se ha llevado a cabo un nuevo análisis sobre el posicionamiento retributivo del Consejero Ejecutivo con respecto a los siguientes grupos de comparación:

- Grupo de utilities europeas comparables por dimensión y actividad: BKW, Elia Group, ERG, Italgas, Neoen, Pennon Group, Rubis, Snam, Telecom Plus, Terna, Volitalia;
- Grupo multisectorial comparable por dimensión: Acciona, Acerinox, Almirall, Endesa, Faes Farma, Fluidra, Gestamp, Indra, Inmobiliaria Colonial, Meliá, Merlin Properties, Redeia, Rovi, Sacyr y Viscofan.

Tanto los componentes como los criterios para determinar los grupos de comparación podrán ser revisados a lo largo de la vigencia de la Política.

### **Propuesta retributiva para 2025, 2026 y 2027.**

Bajo la premisa de mantener una Política continuista respecto a la política 2022-2024, se ha elaborado una propuesta retributiva para el periodo 2025-2027 con las siguientes bases:

- Mantener el nivel de aportación a los planes de previsión social existentes.
- Habilitar la posibilidad de aplicar variaciones de la retribución fija en los términos que se exponen a continuación.
- Respecto del Consejero Delegado se propone simplificar la estructura de la retribución fija y potenciar el concepto *pay for performance*. De esta forma, se elimina la remuneración del Consejero Ejecutivo como consejero en su condición de tal y se incorpora este importe (130.000€) como parte del incentivo a largo plazo *target*. Esto supone un incremento del peso de la retribución variable a largo plazo anualizada que, para un escenario de cumplimiento máximo, aumenta del 62,5% al 78,75% de la retribución fija. Esta retribución variable, "en riesgo", estará basada o liquidada en acciones y fundamentalmente vinculada a la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La CR ha revisado que esta simplificación de la estructura de la retribución fija mantiene un posicionamiento de la retribución total del Consejero Ejecutivo similar respecto a los grupos de comparación.
- Se propone revisar los requisitos de retención de acciones, de tal forma que si el Consejero Ejecutivo no ha alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones ya establecido en la Política 2022-2024, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciba derivadas de cualquier sistema de retribución variable, será de 3 años.

De conformidad con el artículo 529 octodecimos.2 de la LSC y concordantes se detalla, respecto del Consejero Delegado, la cuantía de su retribución fija anual y su variación en el periodo 2025-2027, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de su contrato, comprendiendo, en particular, su duración, el preaviso, las indemnizaciones por cese anticipado o terminación

de la relación contractual, las características de los sistemas de pensión complementaria y jubilación anticipada, los pactos de exclusividad y no concurrencia post-contractual y la confidencialidad.

### **1. Remuneración por su condición de Consejero.**

El Consejero Ejecutivo no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración en su condición de tal. El Consejero Delegado, en su calidad de Consejero Ejecutivo, y en línea con lo previsto en los artículos 44 y 45 de los Estatutos, no puede ser miembro de ninguna de las tres Comisiones del Consejo.

### **2. Retribución fija.**

La retribución fija del Consejero Ejecutivo asciende a 1.000.000 €

Este importe de retribución fija anual se mantendría durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones (2025-2027) sin que se prevean variaciones al respecto. No obstante, se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la CR, acuerde variaciones concretas en la retribución fija del Consejero Ejecutivo durante el periodo de vigencia de esta Política. Los incrementos que se acuerden deberán justificarse con base en los siguientes criterios:

- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- La coherencia con la evolución del resto del equipo directivo.
- Los resultados del Grupo.
- Las referencias de mercado.

Estas potenciales variaciones asociadas a cada año de vigencia de la Política no podrán ser superiores a un 10% de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo.

Estos incrementos retributivos serán debidamente desglosados en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que, con carácter anual, se somete a votación consultiva de la Junta General.

La retribución fija bruta anual se abona mensualmente en metálico.

Por otro lado, el Consejero Ejecutivo es beneficiario de un plan de previsión social con las mismas características y derechos que los concedidos a los directivos de Enagás bajo el denominado Plan de Previsión de Directores adaptado a las condiciones del Consejero Ejecutivo. Es un sistema de previsión en régimen de aportación definida para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente y de prestación definida para las prestaciones de fallecimiento en activo del partícipe. El devengo o consolidación de derechos no está vinculado a ningún tipo de consecución de objetivos o evaluación del desempeño.

Además, el Consejero Ejecutivo viene percibiendo una retribución en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a las del conjunto del equipo directivo de la Compañía (i.e. vehículo, seguro médico, etc.).

Para el período 2025-2027 no se prevén variaciones en los conceptos que han venido configurando la retribución en especie (i.e. prestaciones en especie; prima de seguro de vida y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos), y las posibles diferencias en su cuantía, dentro del margen máximo establecido, provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que para las mismas sean de aplicación.

En su caso, estas retribuciones en especie podrán percibirse como un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales.

El Consejero Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que puedan contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

La Sociedad abonará al Consejero Ejecutivo las cantidades incurridas por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención y demás similares, que se produzcan para el desempeño de sus funciones, conforme a la política de gastos y viajes vigentes en la Sociedad en cada momento.

El Consejero Ejecutivo podrá participar en los planes de acciones de Enagás dirigidos a las personas empleadas del Grupo Enagás. En todo caso, su participación estará condicionada a la aprobación pertinente por parte de la Junta General de Accionistas.

### **3. Retribución variable anual.**

Como retribución variable anual, el Consejero Ejecutivo tiene reconocido el derecho a percibir anualmente un bono de cuantía variable que no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de su retribución fija dineraria anual.

Esta retribución se vincula a la consecución de una combinación de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con la estrategia de Enagás (objetivos financieros y no financieros).

El Consejo, a propuesta de la CR y con el soporte del Comité Ejecutivo, aprueba las métricas, las ponderaciones, los objetivos y, en su caso, el grupo de comparación al inicio de cada ejercicio, para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía. En el proceso de determinación de estos elementos, la CR revisa potenciales solapes con los indicadores a los que va ligada a la retribución variable a largo plazo, para evitar duplicidades.

Como regla general, con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo. En caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, el incentivo total máximo se limitará al 100%.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CR considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta labor de evaluación, la CR, cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, que facilitan información sobre los resultados. En particular, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento analizará los resultados financieros, que serán posteriormente auditados tanto por el auditor externo de la Compañía, como por su auditor interno.

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CR también considera cualquier riesgo asociado. A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de retribución variable anual.

La retribución variable anual no se abonará hasta que la CR, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente.

La retribución variable anual podrá abonarse en metálico y/o incluir la entrega de instrumentos de capital o derechos vinculados a su valor (en cuyo caso sería necesario un acuerdo por parte de la Junta General de Accionistas) y/o instrumentarse a través de un vehículo de ahorro a largo plazo, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.

El abono se realizará en un pago. No obstante, el Consejo de Administración, a propuesta de la CR, podrá acordar que se realice en más pagos a lo largo de un periodo máximo de 3 ejercicios desde la fecha de finalización de medición de objetivos.

El importe de la retribución variable que, en su caso, le corresponda al Consejero Ejecutivo, estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) descritas en el apartado 3.1.V. de la Política.

#### **4. Retribución variable a largo plazo.**

Como retribución variable a largo plazo, el Consejero Ejecutivo tiene reconocido el derecho a percibir una retribución variable que no podrá, en ningún caso, ser superior al 78,75 por 100 de la cuantía de su retribución fija dineraria anual.

Esta retribución se vincula a la generación de valor para los grupos de interés. Los objetivos (objetivos financieros y no financieros) son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada plan de retribución variable a largo plazo, a propuesta de la CR, que cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo.

El Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario, al igual que los miembros del Comité Ejecutivo y el resto del equipo directivo de la Compañía, de un esquema de remuneración variable a largo plazo, en los términos aprobados por la Junta General de Accionistas de la Compañía.

El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de 3 años.

El Consejo, a propuesta de la CR y con el soporte del Comité Ejecutivo, aprobará las métricas, las ponderaciones, los objetivos y, en su caso, el grupo de comparación al inicio de cada Plan, para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía. En el proceso de determinación de estos elementos, la CR revisará potenciales solapes con los indicadores a los que va ligada a la retribución variable anual, para evitar duplicidades.

La CR realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, determinará el grado de consecución. Para el cálculo del importe de la retribución variable a largo plazo, la CR considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta labor de evaluación, la CR, cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, que facilitan información sobre los resultados. En particular, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento analizará los resultados financieros, que serán posteriormente auditados tanto por el auditor externo de la Compañía, como por su auditor interno.



Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CR también considera cualquier riesgo asociado. A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de retribución variable a largo plazo.

La retribución variable a largo plazo no se abonará hasta que la CR, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente.

La Sociedad tiene previsto mantener que una parte sustancial de la retribución variable a largo plazo se liquide mediante la entrega de acciones de Enagás, S.A.. En todo caso, cuando se apruebe cada plan de retribución variable a largo plazo podrá facultarse al Consejo de Administración para que, en su caso, decida acordar su abono en metálico y/o incluir la entrega de otros instrumentos de capital o derechos vinculados al valor de la acción (en cuyo caso sería necesario un acuerdo por parte de la Junta General de Accionistas) y/o instrumentarse a través de un vehículo de ahorro a largo plazo, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. El detalle correspondiente y su justificación se incluirán en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente.

La retribución variable a largo plazo se liquidará en una o varias fechas, con un periodo máximo de diferimiento de 3 años desde la fecha de finalización del periodo de medición de objetivos.

Podrá reconocerse a favor del Consejero Ejecutivo el derecho a recibir, en forma de acciones, los dividendos netos que correspondieran a las acciones pendientes de entrega entre las fechas de liquidación.

El importe que, en su caso, se determine estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) descritas en el apartado 3.1.V. de la Política.

El 100% de las acciones que, en su caso, se entreguen derivadas del Plan podrán estar sometidas a un periodo de retención de, al menos, 12 meses, sin perjuicio de que este periodo sea de 3 años en cumplimiento del requisito de tenencia permanente de acciones establecido en el apartado 3.1.VI de la Política. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

##### **5. Cláusulas de reducción ("*malus*") y de recuperación ("*clawback*").**

En el caso de que concurran determinadas circunstancias, el Consejo de Administración, a propuesta de la CR, podrá cancelar ("*malus*") cualesquiera componentes variables de la remuneración variable que se encuentren pendientes de abono y/o reclamar ("*clawback*") una parte o la totalidad de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Compañía, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.

Las cláusulas de recuperación tendrán un plazo de aplicación de dos años desde la fecha de abono de la retribución variable.

Entre otras circunstancias, podrá cancelarse y/o exigirse la devolución de la retribución variable en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debida a la modificación de las normas contables aplicables.
- Sanción al Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- Cuando la liquidación y abono de cualquier componente de la retribución variable se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Compañía, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de aplicación de las cláusulas "clawback".
- Cuando el auditor externo de la Compañía introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.

## **6. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones.**

Se requiere al Consejero Ejecutivo que alcance y mantenga un cierto número de acciones de Enagás, S.A. El requisito asciende a 2 anualidades de retribución fija.

El plazo para alcanzar este requisito es cinco años desde la fecha del nombramiento del Consejero Ejecutivo. Mientras no se haya cumplido dicho requisito, el Consejero Ejecutivo deberá mantener todas las acciones que perciba, netas de los impuestos aplicables, hasta que haya transcurrido un plazo de, al menos, 3 años desde su entrega.

Para alcanzar este objetivo, no se consideran las acciones de planes de incentivos no consolidados. La CR revisará periódicamente el cumplimiento de este requisito.

## **7. Principales condiciones contractuales**

A los efectos del artículo 529 octodecimos y concordantes de la LSC se hacen constar aquí las condiciones principales del contrato del Consejero Delegado. La relación entre Enagás y el Consejero Delegado se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado" aprobado por el Consejo de Administración.

Los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Ejecutivo, adicionales a los referidos anteriormente en la Política, son lo que se indican a continuación de forma resumida:

- Duración: El contrato se estipula por el tiempo en que el Consejero Delegado desempeñe las funciones como tal.
- Preaviso e indemnización: El contrato recoge un preaviso mínimo de tres (3) meses en caso de que la relación contractual se extinga por decisión unilateral del Consejero Delegado. En el supuesto de que incumpliera tal obligación, deberá abonar a la Sociedad una cantidad equivalente a la retribución fija correspondiente al período de preaviso incumplido.

Para los casos de extinción por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable cometido por el Consejero Delegado, o por incumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones contractuales, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución anual, entendiéndose por ésta la retribución fija anual que ostente el

Consejero Delegado en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida.

- Compromiso de no concurrencia post-contractual: El contrato incluye un pacto de no concurrencia para después de su extinción con una caducidad de dos años. Como compensación por ese pacto de no concurrencia, la Sociedad se compromete a compensar al Consejero Delegado con el 80% de su retribución fija bruta anual por cada uno de los años de duración del referido pacto. No obstante, del importe resultante se detraerá la cantidad existente a su favor en el plan de previsión social.
- Sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada: El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un sistema de previsión en régimen de aportación definida para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente y de prestación definida para las prestaciones de fallecimiento en activo del partícipe.

La aportación para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento puede ascender hasta a un 20% de la retribución fija. No obstante, el sistema cuenta con una prima para la consecución de una rentabilidad garantizada en función de las condiciones del mercado asegurador. De acuerdo con lo anterior, la prima total al referido sistema puede alcanzar el 25% de la retribución fija del Consejero Ejecutivo.

- Exclusividad: El contrato establece un pacto de exclusividad para el Consejero Delegado que no podrá prestar servicios de cualquier naturaleza a terceros o participar o formar parte de otra sociedad o entidad jurídica sin autorización expresa del Consejo. No se prevé compensación económica específica por este concepto a favor del Consejero Delegado.
- Confidencialidad: El contrato establece que el Consejero Delegado guardará secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.

### **C) LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO.**

El importe máximo total que podrá satisfacer la Sociedad a sus Consejeros en cada uno de los tres años comprendidos en la Política (2025 a 2027) será el que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- A. Importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, asciende a la cantidad máxima anual bruta de 3.030.000 euros.

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- B. El importe a retribuir al Consejero Ejecutivo en aplicación de los distintos conceptos retributivos enumerados y explicados en el apartado 3.1.I de la Política.
- C. El importe a que ascendiera la indemnización referida en el epígrafe 3.1.VII de la Política para el caso de cese con derecho a indemnización del Consejero Delegado, así como los importes que pudieran abonarse en concepto de compensación por el

compromiso de no concurrencia post-contractual durante el periodo de vigencia de la Política.

#### **D) EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA.**

El Consejo de Administración, a propuesta de la CR, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política en situaciones en las que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

A este respecto, será necesario que el Consejo de Administración cuente con un informe previo de la CR valorando las circunstancias que hacen necesaria la aplicación de las excepciones temporales y las remuneraciones específicas que deban ser objeto de excepción o modificación, dentro de las previstas en el apartado 3.1 de la Política. El Consejo, una vez revisado el informe previo de la CR, determinará si procede la aplicación de las excepciones temporales, así como los componentes que se vean afectados por las mismas.

En todo caso, la Sociedad incluirá en el informe anual sobre remuneraciones de consejeros la información sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

#### **E) CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.**

La Política de Enagás cuenta con las siguientes características que garantizan la coherencia con la estrategia de la Compañía, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía:

- Diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:
  - a. La remuneración total del Consejero Ejecutivo y del equipo directivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo. Para el Consejero Ejecutivo, en condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso no inferior al 25% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable anual + variable a largo plazo).
  - b. En relación con las métricas establecidas en la retribución variable, esta se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, de creación de valor y no financieros, que pueden incluir indicadores de sostenibilidad, que son concretos, predeterminados y cuantificables, y alineados con el interés social y en línea con la estrategia de Enagás.
  - c. Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. A priori, el Consejo de Administración tiene previsto que esta retribución se conceda y abone fundamentalmente en forma de

acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del equipo directivo estén alineados con los de los accionistas.

- d. Las acciones que, en su caso, se entreguen al amparo de la retribución variable a largo plazo al Consejero Ejecutivo pueden estar sometidas a un periodo de retención. Si el Consejero Ejecutivo no ha alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciba derivadas de cualquier sistema de retribución variable, sería de 3 años desde su entrega.
- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: el Consejero Ejecutivo cuenta con un sistema de retribución variable donde se exige el cumplimiento de un determinado umbral para tener derecho al pago del mismo. El porcentaje de retribución variable anual y largo plazo es significativo en relación con la retribución total. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual y retribución variable a largo plazo anualizada) alcanzará como máximo el 50%, aproximadamente.

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la CR en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para el Consejero Ejecutivo que:
  - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
  - b) son concretos, predeterminados y cuantificables en su mayoría. Sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la CR al comienzo del periodo de medición de objetivos, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, la estrategia, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas. En el proceso de determinación de estos elementos, la CR revisa potenciales solapes con los indicadores a los que van ligadas ambas retribuciones variables para evitar duplicidades;
  - c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la CR;
  - d) al finalizar el periodo de medición la CR evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CR también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La CR evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.
- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable (*malus* y *clawback*) si se producen determinadas circunstancias.
- Para reforzar el compromiso del Consejero Ejecutivo con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se

incluye el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones descrito anteriormente.

- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la LSC, el Reglamento del Consejo de Administración de Enagás recoge un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la CR establece que una de sus funciones es velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la CR.

#### **F) RELACION DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN SU CONJUNTO Y LA PERSPECTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO.**

La estructura y cuantías del paquete retributivo del Consejero Ejecutivo, de los directivos y de las personas empleadas en Enagás se basa en los principios de retribuir por la contribución a los resultados, ser equitativo a nivel interno y competitivo dentro del sector para atraer y retener al mejor talento.

Existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas del Consejero Ejecutivo, de los directivos y del resto de personas empleadas en la forma en que se siguen los principios retributivos, así como en la mecánica del proceso de revisión salarial y el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

- La retribución total del Consejero Ejecutivo, directivos y otras personas empleadas se compone, de forma general, de elementos transversales, destacando: la retribución fija, retribuciones en especie acordes con el nivel de responsabilidad, retribución variable anual y retribución variable trianual.
- En general, una proporción mucho mayor de la retribución total del Consejero Ejecutivo y de los directivos está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con la del resto de personas empleadas, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses del Consejero Ejecutivo y directivos con los de los accionistas y otros grupos de interés de Enagás.
- El tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo están alineadas para el Consejero Ejecutivo, el equipo directivo y el resto de las personas empleadas.

En materia de equidad retributiva, Enagás atiende a la letra y al espíritu de las obligaciones y normas de las distintas jurisdicciones en donde opera y de aquellas de las que voluntariamente se ha dotado. La Política de Diversidad e Inclusión (aprobada por el Consejo de Administración el 21 de marzo de 2022) incluye los compromisos de la Compañía, de los cuales, relacionados con la equidad retributiva, destacan:

- Rechazar de manera expresa cualquier discriminación por razón de género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual, o por cualquier otra condición personal, familiar, económica o social entre sus profesionales.
- Garantizar que las decisiones y mecanismos sobre selección, contratación, evaluación del desempeño, progreso personal y promociones profesionales se basen en el mérito.

Para ello, la estrategia de diversidad e inclusión se apoya en seis ejes (género, funcional, generacional, cultural, pensamiento, LGTBIQ+) y se ha establecido un modelo de gestión

basado en el principio de debido control, orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en la Política de Diversidad e Inclusión. Entre los elementos del modelo de gestión, destaca, por ejemplo:

- La supervisión, control y seguimiento realizado por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y la CR.
- La supervisión a través de un Comité de Diversidad e Inclusión específico, liderado por el Consejero Delegado y miembros del Comité Ejecutivo, entre otros.
- La transparencia en la información proporcionada, garantizando su fiabilidad y rigor.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la CR formula el presente informe sobre la "Política de remuneraciones de los Consejeros de Enagás, S.A. para los ejercicios 2025, 2026 y 2027" en su reunión de 19 de febrero de 2024.

El Secretario del Consejo de Administración

Diego Trillo Ruiz

Enagás, S.A.