

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Enagás, S.A. para los ejercicios 2025, 2026 y 2027

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Enagás, S.A. (en adelante, “Enagás” o la “Compañía”) que será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2024 como punto separado del orden del día (en adelante, la “Política” o la “Política de Remuneraciones”), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de mayo de 2021 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 31 de marzo de 2022. Esta Política entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Enagás.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de Enagás de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

La Política contiene los siguientes apartados:

APARTADOS	PÁGINA
1 NOVEDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
2 NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN	3
3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4 - 10
3.1 CONSEJERO EJECUTIVO	4
3.2 CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	9
3.3 LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO	9
3.4 NUEVOS NOMBRAMIENTOS	10
3.5 EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA	10
4 CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	11 – 13
4.1 PROCESO DE DETERMINACIÓN	11
4.2 RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN SU CONJUNTO Y LA PERSPECTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO	12
4.3 CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA	13
5 VIGENCIA	14

1. NOVEDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Resumen de los principales cambios

Tras la celebración de la Junta General de Accionistas de cada ejercicio, la Comisión de Retribuciones ("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).

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
• Vinculación 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. • El alineamiento de la Política con las condiciones retributivas del equipo directivo y de los empleados en su conjunto.	• Las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y <i>proxy advisors</i> que Enagás lleva a cabo regularmente. También, 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. • La normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la CR ha propuesto al Consejo de Administración la presente Política de Remuneraciones que cuenta con las siguientes características:

- La nueva Política es continuista con la aprobada en la Junta General del 31 de marzo de 2022.
- En relación con los grupos de comparación, en el proceso de involucración con los accionistas, se ha escuchado sus comentarios y opiniones sobre los grupos de comparación considerados en políticas anteriores. En este contexto, el Consejo de Administración, a propuesta de la CR, ha acordado considerar compañías con un mayor grado de comparabilidad por tamaño, manteniendo aquellas que son semejantes por tipo de actividad. Los criterios de selección del grupo de comparación se detallan en el apartado 4.1. y se incluirá información periódica actualizada en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- Respecto del Consejero Delegado, las propuestas realizadas son:
 - 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.
 - 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.
- Se ha revisado el texto de cada apartado para asegurar que la Política constituye un marco de gestión riguroso y suficientemente flexible para alinear las decisiones sobre la Política y su ejecución a la estrategia de la Compañía y los intereses de los distintos grupos de interés.
- Se han introducido nuevos apartados para adaptar más claramente la estructura de la Política al contenido exigido legalmente.
- El formato de la Política se ha adaptado a los más altos estándares de mercado, para facilitar su comprensión a los distintos grupos de interés.
- Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se adecua el límite máximo al número máximo de miembros del Consejo y sus comisiones establecido en Estatutos. Como resultado, el límite se reduce de 3.200.000€ (aprobado por la Junta General de Accionistas de 2022) a 3.030.000€. También se indica la eliminación de la remuneración que le correspondería al Consejero Ejecutivo en su condición de tal.

2. NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

El objetivo principal de la Política de Remuneraciones es la atracción, retención y motivación del mejor talento, con la finalidad de que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos y de creación de valor para los grupos de interés de Enagás, en particular para sus accionistas, dentro del marco crecientemente competitivo y complejo en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones y que, a su vez, son aplicables para el resto de las políticas y procedimientos retributivos de la Compañía, son los siguientes:

SOSTENIBILIDAD Y ALINEAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los grupos de interés (*stakeholders*) de Enagás.

EQUIDAD INTERNA Y COMPETITIVIDAD EXTERNA

La Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo está alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Enagás. Se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados.

La Política es coherente con la cultura inclusiva de Enagás, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como Compañía.

La estructura del paquete retributivo del Consejero Ejecutivo y de los empleados de Enagás se basa en el principio de atraer y retener el mejor talento y ser competitivo dentro del sector, retribuyendo a los empleados por su contribución a los resultados del Grupo. Igualmente, la retribución de los consejeros en su condición de tales debe ser adecuada para atraer y retener el perfil deseado por la Sociedad.

La Política se revisa periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Compañía, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

PRUDENCIA E IDONEIDAD

La remuneración de los consejeros en su condición de tales debe ser adecuada a la dedicación y responsabilidad de cada consejero, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

TRANSPARENCIA

El Consejo de Administración asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas. El detalle por conceptos, los criterios de asignación y el desglose individual serán publicados en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente.

Estos principios se traducen en una Política de Remuneraciones alineada con sólidas prácticas en materia de buen gobierno:

NUESTRAS BUENAS PRÁCTICAS	PRÁCTICAS QUE EVITAMOS
Consejero Ejecutivo - Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a resultados financieros y de retorno para los accionistas, auditados, así como a resultados no financieros, incluyendo logros en materia de sostenibilidad (“<i>pay for performance</i>”). - Establecer límites en las cuantías individuales en la remuneración variable. - Entregar una parte de la remuneración en acciones de Enagás, S.A. - Establecer un requisito de tenencia mínima de acciones equivalente a dos veces la retribución fija anual. - Incluir ajustes ex-post en la retribución variable (<i>malus</i> y <i>clawback</i>). Revisar periódicamente el alineamiento de la retribución total con la de compañías comparables. - Garantizar que la CR cuenta con asesoramiento externo a efectos de conocer la información retributiva del mercado y de diseñar, revisar y aplicar la Política.	Consejero Ejecutivo - Garantizar incrementos de la retribución fija o el abono de la retribución variable. - Conceder remuneraciones discrecionales. - Permitir cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
Consejeros no ejecutivos Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros.	Consejeros no ejecutivos - Participar en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Compañía o al desempeño individual. - Participar en sistemas de ahorro a largo plazo o en otros beneficios sociales.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1. CONSEJERO EJECUTIVO

A fecha de presentación de esta Política a la Junta General de Accionistas, únicamente el Consejero Delegado de la Compañía desempeña funciones ejecutivas.

I. Elementos retributivos

Los elementos de la retribución por el desempeño de las funciones ejecutivas son: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual y (iii) retribución variable a largo plazo*:

ELEMENTOS FIJOS Recompensar el valor individual del puesto y su desempeño en la organización. - Retrribución fija (RF): 1.000.000€ - Plan de previsión social (jubilación): 20% de la RF + prima para la consecución de la rentabilidad garantizada - Otros beneficios: hasta un 20% de la RF	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales, en línea con la estrategia del Grupo Enagás, que incluye la Estrategia de Sostenibilidad. - Mínimo: no abonaría incentivo - Máximo: 60% de la retribución fija	RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO - Incentivar el logro sostenible de objetivos a largo plazo, alineados con la estrategia, y compartir la creación de valor con el Consejero Ejecutivo. - Periodo de medición de objetivos plurianual, al menos, 3 años. - Prioritariamente en instrumentos de capital. - Obligación, en su caso, de retención de los instrumentos entregados. - Mínimo: no abonaría incentivo - Máximo: 78,75% de la retribución fija
---	--	--

* No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados.

Escenarios de mix retributivo y retribución total potencial

La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables de la remuneración, que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo.

El gráfico muestra el potencial nivel retributivo y el mix retributivo (peso de los diferentes elementos) atendiendo a diferentes escenarios para el Consejero Ejecutivo en 2025:

Elementos fijos ¹	Todos los escenarios	- Retrribución fija (RF): 1.000.000€ - Prima total al plan de previsión social: 25% de la RF
Retribución variable anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	60% RF
	Máximo	60% RF
Incentivos a largo plazo ²	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Target	63% RF
	Máximo	78,75% RF

¹ Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo podrá beneficiarse de otras retribuciones en especie limitadas a un 20% de su RF. La aportación al plan de previsión social podría variar por la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que sean de aplicación.

² Las cuantías reflejan el valor del incentivo considerando el precio de la acción a fecha de concesión.



3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1. CONSEJERO EJECUTIVO

II. Elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución fija	
Importe Hasta 1.000.000€ por año.	Funcionamiento Este importe de retribución fija anual se mantendría durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones 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.
Planes de previsión social	
Importe Aportación para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento: hasta 20% de la retribución fija. Prima para la consecución de la rentabilidad garantizada: en función de las condiciones del mercado asegurador	Funcionamiento 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. Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. Dicha entidad establecerá anualmente las primas necesarias (según la aportación a realizar en el Plan que se fija en el 20% de la Retribución Bruta Fija), para la consecución de la rentabilidad del mismo. Dicha rentabilidad se establece en el 125% de la variación del Índice de Precios de Consumo anual hasta el 31 de diciembre del año anterior al cumplimiento de 65 años. La prestación consiste en el derecho económico que corresponde al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las siguientes contingencias: • Jubilación: 100% del capital acumulado • Fallecimiento antes de la jubilación: 102% del capital acumulado • Incapacidad permanente: 100% del capital acumulado En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del Consejero Delegado, salvo cuando el cese se produzca como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por su parte en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Compañía. La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión. Las cantidades a las que pudiera tener derecho el Consejero Ejecutivo podrían disminuir el importe al que, en su caso, tuviera derecho el Consejero Ejecutivo en concepto de compromiso por no concurrencia post-contractual (apartado 3.1.VII de esta Política). Las posibles variaciones en la cuantía de la aportación anual provendrán de la aplicación en cada momento de los incrementos de precios y, en su caso, de las reglas de valoración que sean de aplicación.
Otros beneficios	
Importe Hasta 20% de la retribución fija por año.	Funcionamiento Como parte de estos beneficios el Consejero Ejecutivo viene percibiendo una retribución anual fija en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a los del conjunto del equipo directivo de la Compañía: vehículo, seguro de vida, seguro médico, etc. Para el período de vigencia de la Política no se prevén variaciones en los conceptos que han venido configurando la retribución en especie 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, S.A. 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. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1. CONSEJERO EJECUTIVO

III. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución variable anual		
Importe máximo	Métricas	Funcionamiento
60% de la retribución fija.	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. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de objetivos que podrían incluirse, para los que se seleccionarían métricas apropiadas: - Objetivos financieros, operativos de negocio y de creación de valor, con el propósito de alinear la retribución del Consejero Ejecutivo con los resultados financieros subyacentes de Enagás: por ejemplo, resultado después de impuestos, ingresos regulados, cumplimiento del presupuesto anual de las filiales, obtención de financiación pública para proyectos específicos, realización de las inversiones previstas, ejecución del Plan de Estratégico, transformación digital, etc. - Objetivos no financieros, prioritariamente objetivos ESG, en línea con la estrategia de Enagás: por ejemplo, reducción de emisiones, cumplimiento de objetivos cuantificables asociados a la equidad, diversidad e inclusión, efectividad de las acciones de comunicación, etc. Estos objetivos no financieros tendrán un peso mínimo del 10%, en conjunto.	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 (<i>malus</i>) y de recuperación (<i>clawback</i>) descritas en el apartado 3.1.V. de la Política.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1. CONSEJERO EJECUTIVO

III. Elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución variable a largo plazo		
Importe máximo	Métricas	Funcionamiento
78,75% de la retribución fija	Se vincula a la generación de valor para los grupos de interés. Los objetivos 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. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de métricas que podrían incluirse retribución variable a largo plazo: - Objetivos de creación de valor para los accionistas, financieros y operativos: por ejemplo, retorno total para el accionista, fondos de las operaciones, dividendos de sociedades participadas y otros negocios, etc. - Objetivos no financieros, prioritariamente objetivos ESG, en línea con la estrategia de Enagás: por ejemplo, inversión en gases renovables, ejecución de iniciativas asociadas a la transformación digital, etc. Estos objetivos no financieros tendrán un peso mínimo del 10%, en conjunto. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras	El Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario, al igual que los miembros del Comité de Dirección 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 (<i>malus</i>) y de recuperación (<i>clawback</i>) 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.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1. CONSEJERO EJECUTIVO

IV. Disposiciones de la Política anterior que seguirán siendo de aplicación

La Junta General de Accionistas de 2022 aprobó, bajo el acuerdo noveno del orden del día, el Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2022-2024, en el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de Enagás celebrada el 31 de marzo de 2022. Dicho Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2022-2024 seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones. El detalle de este Plan consta en la Política de Remuneraciones de 2022 y en el acuerdo noveno de la Junta General de Accionistas de 2022. Los importes asignados se desglosarán en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros que correspondan a cada ejercicio de generación y liquidación.

V. Cláusulas *malus* y *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.

VI. 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 de cinco años desde la aprobación de la Política de Remuneraciones. Para nuevos nombramientos, el plazo contará desde la fecha del nombramiento. Durante este periodo, el Consejero Ejecutivo deberá mantener las acciones atribuidas derivadas de sistemas retributivos, netas de los impuestos aplicables, durante, 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.

VII.Principales condiciones contractuales

A los efectos del artículo 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital se describen 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.
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.

VIII. Otros elementos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores. En este sentido, el Consejero Ejecutivo no percibirá las remuneraciones como miembro del Consejo de Administración, en su condición de tal, que se describen en el apartado 3.2. de la presente Política de Remuneraciones.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.2. CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, al que se hace referencia en el apartado 3.3. siguiente.

De conformidad con el artículo 36 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, es decir, como miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, consistirá en (i) una asignación fija abonada con carácter anual o por el período de tiempo que la Junta acuerde, (ii) una dieta por asistencia efectiva a cada reunión del Consejo de Administración, (iii) un importe por pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y otro por la presidencia de las mismas y, (iv) en el caso del Consejero Independiente Coordinador, una cantidad complementaria que retribuya dicha función.

El Consejero Ejecutivo no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración por este concepto.

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.

La CR revisará periódicamente que la remuneración de los Consejeros sea competitiva respecto a las prácticas de mercado de entidades comparables a Enagás, recompense adecuadamente la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad de los consejeros y tenga en cuenta el tamaño y la complejidad del negocio de Enagás. Como resultado, las cantidades podrían ser actualizadas por el Consejo de Administración, el cual, previo informe de la CR, podría decidir aplicar variaciones limitadas al 10%, siempre dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas, al que se hace referencia en el apartado 3.3. siguiente. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de consejeros.

Asimismo, la Compañía tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

3.3. 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 presente Política (2025 a 2027) será el que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- A. 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. 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 presente Política.
- C. El importe a que ascendiera la indemnización referida en el epígrafe 3.1.VII de la presente 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 presente Política.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.4. NUEVOS NOMBRAMIENTOS

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Consejero Ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

En la determinación del régimen económico de un nuevo consejero ejecutivo, la CR y el Consejo de Administración considerarán la experiencia y conocimientos del nuevo consejero ejecutivo, su procedencia y su nivel retributivo antes de su nombramiento.

El apartado 3.1. anterior describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos consejeros ejecutivos. Dependiendo del nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación a la Compañía, el Consejo de Administración, a propuesta de la CR, podrá establecer una retribución diferente para alcanzar el régimen económico que se considere adecuado, dentro de los límites establecidos en la presente Política.

La Política de Remuneraciones de Enagás no contempla la concesión de primas de fichaje.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 3.2. anterior.

3.5. 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. 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.

4. CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.1. PROCESO DE DETERMINACIÓN

La CR, cuyas funciones vienen establecidas en los artículos 45 bis de los Estatutos Sociales, 25 bis del Reglamento del Consejo de Administración y 8 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones y en su aplicación, debiendo ser las principales decisiones aprobadas por el Consejo de Administración.

A continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de la Compañía involucrados en la determinación, aprobación y ejecución de la Política y sus condiciones, así como una referencia a la involucración de asesores externos en esta materia:

	Determinación, revisión y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de los elementos retributivos
Junta General de Accionistas	- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día. - Consejeros en su condición de tales: aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto Consejeros. - Consejero Ejecutivo: aprueba los sistemas de remuneración variable que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. - Voto consultivo sobre el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.	Voto consultivo sobre el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.
Consejo de Administración	- Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. - Consejero Ejecutivo: - Aprueba la remuneración fija y las condiciones principales de retribución variable anual y a largo plazo. - Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo. - Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones. - Aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.	- Consejero Ejecutivo: - Aprueba el diseño, importes iniciales, grado de consecución de los objetivos e importes de incentivo a abonar, en su caso, tanto de la retribución variable anual como de la retribución variable a largo plazo del Consejero Ejecutivo, a partir de la propuesta de la CR. - Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas <i>malus</i> y/o <i>clawback</i>. - Aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas. - Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la CR.
C. Retribuciones	- Consejeros en su condición de tales: propone al Consejo de Administración la distribución entre los distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Revisa la retribución de los Consejeros de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos. - Consejero Ejecutivo: - Propone al Consejo de Administración la retribución fija del Consejero Ejecutivo. - Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración. - Propone al Consejo de Administración el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo. - Propone al Consejo de Administración el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones. - Elabora un informe anual sobre las actividades que desarrolla, que será objeto de publicación en la página web de la Sociedad. - Vela por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado en relación con el ejercicio de sus funciones. - A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la CR valora el voto de los accionistas en las Juntas Generales a las que se sometió a votación, con carácter vinculante, políticas de remuneraciones y, con carácter consultivo, los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros de los ejercicios anteriores.	- Consejero Ejecutivo: - Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición. - Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. De cara a que el abono de la retribución variable quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos establecidos, esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como del grado de consecución de los objetivos. A este respecto, con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. - Remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas <i>malus</i> y/o <i>clawback</i>. - Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar al Consejero Ejecutivo. En dicha propuesta también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable. - Propone al Consejo de Administración el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones. - Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de los Directivos y del resto de empleados de la organización. Para realizar los análisis de competitividad externa se consideran grupos de comparación establecidos en función de criterios objetivos, entre los que se podrán incluir los siguientes: (i) dimensión (por ejemplo: facturación, activos, capitalización bursátil y número de empleados), complejidad del negocio y alcance geográfico; (ii) sector de actividad*.
C. Auditoría y Cumplimiento		Consejero Ejecutivo: analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.
C. Sostenibilidad y Nombramientos		Consejero Ejecutivo: analiza los resultados para evaluar el cumplimiento de los objetivos no financieros de sostenibilidad de la retribución variable.
Comité Ejecutivo	- Elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones a presentar a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración y a las Comisiones Consultivas. - Elabora las propuestas correspondientes de diseño de la Política de Remuneraciones aplicable al Consejero Ejecutivo.	- Prepara informes en relación con el grado de consecución de los objetivos operativos, financieros y no financieros, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía. - Prepara la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Al desarrollar las funciones descritas, la CR y el resto de los órganos podrán contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones.

★ Los grupos de comparación considerados en el ejercicio de determinación de la presente Política son los siguientes: (i) grupo de *utilities* europeas comparables por dimensión y actividad: BKW, Elia Group, ERG, Italgas, Neoen, Pennon Group, Rubis, Snam, Telecom Plus, Terna, Voltalia; (ii) 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 presente Política.

4. CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.2. RELACIÓN 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 Comisión de Retribuciones.
- 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.

4. CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.3. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

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 Ley de Sociedades de Capital, 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.

5. VIGENCIA

La Política de Remuneraciones entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración, conforme a lo previsto en la propia Política, y de las modificaciones que, en cada momento, puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Enagás.

Asimismo, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones permanecerán en vigor las condiciones retributivas aplicables sobre las remuneraciones concedidas bajo la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 que desplieguen sus efectos en los años de aplicación de la presente Política.