



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

La presente política comprende los compromisos en materia de gestión del capital humano orientados a atraer, desarrollar y retener el talento, dotando a la compañía de los recursos necesarios para el despliegue de su estrategia.

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.

Esta política es de aplicación a todos los empleados, directivos y administradores de todas las sociedades que integran el Grupo Enagás, incluyendo aquellas sociedades participadas sobre las que tenga un control efectivo, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable. En aquellas sociedades participadas en las que el Grupo Enagás no tenga control efectivo, la sociedad promoverá principios y directrices coherentes con los establecidos en esta política.

Compromisos

Enagás establece los siguientes compromisos en materia de gestión del capital humano:

- Garantizar los recursos humanos necesarios para la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía, a través del dimensionamiento, incorporación, organización y procesos de gestión RRHH adecuados, teniendo en cuenta las necesidades de la expansión internacional.
- Fomentar una cultura alineada con la estrategia, manteniendo los valores tradicionales de Enagás como la seguridad, integridad, eficiencia, sostenibilidad y transparencia, y potenciando nuevos valores como la innovación y el trabajo en equipo.
 - Implantar canales de comunicación ascendente y descendente que contribuyan a crear una cultura de transparencia, colaboración y trabajo en equipo.
 - Asegurar que los profesionales conocen los principios y pautas de comportamiento ético esperadas y exigir a los profesionales que respeten y cumplan las normas internas y externas aplicables a su actividad profesional.
 - Potenciar la multiculturalidad en proyectos internacionales, favoreciendo la contratación de personal local y su integración en la cultura corporativa de la compañía.
- Gestionar el talento en todo el ciclo del proceso de recursos humanos, teniendo en cuenta los nuevos valores y las competencias necesarias para el despliegue de la estrategia.



- Poner en marcha programas de desarrollo y de carrera profesional, ofreciendo oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional) y funcional, favoreciendo la rotación interna y la ocupación de vacantes por personal interno.
- Establecer un sistema de retribución vinculado al desempeño y basado en la contribución de los profesionales a la creación de valor y a la consecución de los objetivos y retos estratégicos de la compañía.
- Desarrollar un estilo de liderazgo propio que apoye los retos estratégicos de la compañía y que refleje una imagen fiel de su cultura y valores.
- Impulsar políticas que incrementen el compromiso de los profesionales.
 - Ofrecer un empleo estable y de calidad.
 - Crear un entorno de trabajo seguro, saludable y flexible, adaptado a las necesidades de cada empleado, que favorezca la conciliación de la vida personal y profesional.
 - Garantizar la igualdad de oportunidades y la diversidad, eliminando los elementos de discriminación por género, discapacidad, edad, raza, etc.
- Actualizar periódicamente esta política para asegurar que recoge las recomendaciones y mejores prácticas internacionales, alineándose con las recomendaciones contenidas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Modelo de gestión

Enagás ha establecido un modelo de gestión basado en el principio de debido control, orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en esta política y que cabe resumir en los siguientes elementos:

- La responsabilidad del Consejo de administración en lo que se refiere a la orientación, supervisión y control de la estrategia, políticas, riesgos, objetivos y resultados en materias relacionadas con la gestión del capital humano.
- La responsabilidad de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, constituida a nivel de Consejo de Administración, de realizar el control y seguimiento en materia de gestión del capital humano.
- El reflejo de los compromisos de la compañía en su normativa, los procesos y controles que permiten y facilitan su efectiva implantación.



- El cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable tanto por las personas de la compañía como, cuando proceda, por terceros que se relacionen con ella.
- La mejora continua del modelo de gestión del capital humano teniendo en cuenta las evaluaciones internas y externas.
- La formación e información orientada a asegurar que las personas de la compañía conocen y comprenden las normas y compromisos para poder desempeñar su actividad.
- La existencia de mecanismos de salvaguarda, como el Comité de Cumplimiento Ético, que depende de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del Consejo de Administración y que tiene, entre otros, el mandato de asegurar el conocimiento, comprensión y cumplimiento de los compromisos de la compañía recogidos en su código ético y políticas.
- La transparencia en la información proporcionada a terceros, garantizando su fiabilidad y rigor.
- La implantación de procesos de participación y consulta a los profesionales y otros grupos de interés, que garanticen que sus necesidades y expectativas son entendidas por la compañía y, en su caso, incorporadas a su normativa.

Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enagás, a fecha 21/12/2015