



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 las capacidades y competencias, estructura y dimensionamiento de la organización, procesos, herramientas y modelos de gestión necesarios para el despliegue de su estrategia, así como ofreciendo una propuesta de valor al profesional. Asimismo, los compromisos de esta política contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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 y comunicada a todos los profesionales y administradores de 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 el control efectivo, se propondrá en su Consejo la promoción de los principios y directrices coherentes con los establecidos en esta Política.

Asimismo, la compañía impulsará también en lo posible la aplicación de los principios de esta Política respecto a las uniones temporales de empresa, *joint ventures* y otras asociaciones o entidades equivalentes. En el caso de contratistas, proveedores y aquellos que colaboran con Enagás o que actúan en su nombre, Enagás promoverá principios y compromisos coherentes con esta política, haciendo especial hincapié en la cadena de suministro.

Compromisos

Enagás establece los siguientes compromisos en materia de gestión del capital humano, en línea con el marco de transformación organizativa, de personas y cultura:

- Garantizar una **adecuada organización**, a nivel de estructura y dimensionamiento, con los recursos y profesionales necesarios para hacer frente con éxito a las demandas del entorno y la consecución de los

objetivos estratégicos.

- Gestionar estratégicamente el **talento** diverso e inclusivo, que permita generar un equipo de profesionales preparado para afrontar los retos actuales y futuros:
 - Establecer y desarrollar las competencias y capacidades necesarias en los profesionales para la consecución de los objetivos estratégicos.
 - Fomentar la gestión del talento que posicione al profesional en el centro, promueva el autodesarrollo y autoaprendizaje, y asegure el compromiso, vinculación y desarrollo de talento clave.
 - Impulsar alineamiento con los valores y el modelo de liderazgo, promoviendo una cultura de autodesarrollo y aprendizaje continuo.
 - Promover ecosistemas de Talento Diverso e Inclusivo, para potenciar la generación de enfoques de trabajo diferentes y obtener soluciones más completas e innovadoras.
 - Posicionar al profesional en el centro del modelo de gestión y mejorar su experiencia a lo largo de su ciclo de vida, asegurando el compromiso, vinculación y desarrollo del talento clave de Enagás.
 - Establecer un sistema de retribución orientado a la atracción, desarrollo y retención de los profesionales, garantizando la vinculación con la misión, visión, valores y procesos corporativos, así como la transparencia e igualdad retributiva.
- Garantizar una **organización ágil, resiliente y digital** con mayor capacidad de adaptación a los retos estratégicos, permitiendo contar con:
 - Una estructura transversal y líquida, orientada a aportar valor y caracterizada por la adopción de valores ágiles y nuevas formas de trabajo.
 - Promover la excelencia de los procesos, impulsando una cultura de mejora continua e innovación que permita ser más eficiente y reforzar la orientación al cliente.
 - Impulsar las nuevas formas de trabajo que permitan trabajar de forma diferente, dotando a los profesionales de una cultura y marcos de trabajo, afrontando de una manera más innovadora los retos y promoviendo la excelencia operacional, transversalidad, colaboración y mejora continua.
 - Promover la digitalización, mejorando el tiempo de respuesta y la toma de decisión basada en datos.
 - Impulsar una cultura de seguridad para evolucionar hacia una organización más resiliente y que asegure la continuidad de negocio.
- Dotar de **nuevos espacios y formas de trabajo inteligente** que aporten mayor flexibilidad en el contexto actual híbrido, apalancado en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.
 - Promover una cultura de salud que garantice el bienestar físico y emocional de los profesionales, a través de programas de *wellbeing* e impulsando los compromisos asociados con la desconexión digital.
 - Impulsar el compromiso de los profesionales:

- Ofrecer un empleo estable y de calidad.
- Cumplir con los derechos laborales, con una especial atención a los ámbitos de diversidad e inclusión, conciliación y corresponsabilidad e igualdad de oportunidades.
- 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 sobre Conducta Empresarial Responsable.

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 Sostenibilidad y Nombramientos, así como la Comisión de Retribuciones, constituidas 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 los profesionales 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 los profesionales de la compañía conocen y comprenden las normas y compromisos para poder desempeñar su actividad.
- La existencia de mecanismos de cumplimiento normativo y órganos, 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 tanto a nivel interno como externo, 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 20/05/2024.