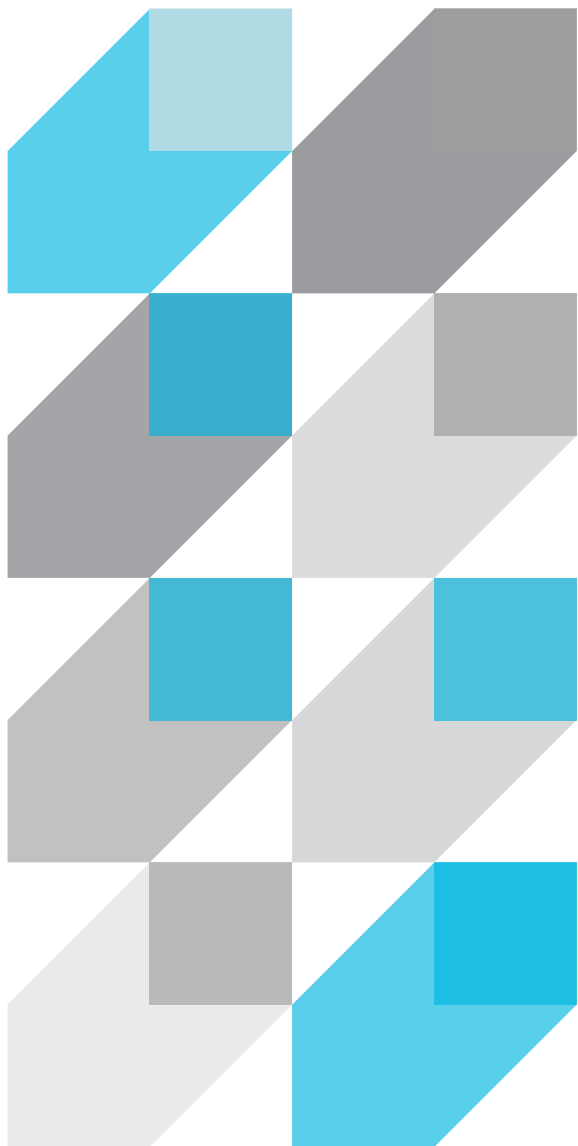




Informe Anual de Actividad Comisión de Retribuciones

17/02/2025

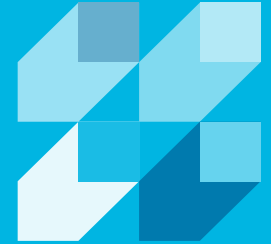


Índice



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

1 Composición, reuniones y funcionamiento



A fecha de este informe, la composición de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:

**PRESIDENTA**

D.ª. M.ª Teresa Arcos Sánchez

Independiente

**VOCAL**

D.ª. Clara Belén García Fernández-Muro

Independiente

**VOCAL**

D. Manuel Gabriel González Ramos

Independiente


**SECRETARIO**

D. Diego Trillo Ruiz

Durante el ejercicio 2024 no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Retribuciones.

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

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

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

ASISTENCIA

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, y su plan de trabajo, la

Comisión se ha reunido en cinco ocasiones durante el ejercicio 2024, todas ellas convocadas para su celebración de forma presencial en el domicilio social y con posibilidad de conectarse por medios telemáticos.

A estas sesiones asistieron la totalidad de los miembros de la Comisión, excepto en la sesión del 22 de julio de 2024, estando debidamente justificada la ausencia de uno de sus miembros a dicha reunión.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

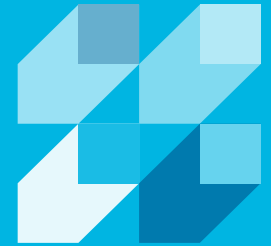
Las reuniones fueron convocadas por su Presidenta, contando con la colaboración de asesores internos y externos. Además, previa invitación de la Presidenta de la Comisión, la Comisión recabó la presencia habitual de ciertos miembros del equipo directivo de la Sociedad para tratar las materias de su competencia de acuerdo con el orden del día.

En concreto, contó con la asistencia del Consejero Delegado, D. Arturo Gonzalo Aizpiri, así como de otros miembros del Comité Ejecutivo, como el Director General de Personas y Transformación, D. Javier Perera. Asistieron asimismo Dña. Susana Toril, Directora de Personas y Diversidad, D. Ignacio Muñumer, Director de Organización y Talento, y Dña. Belén Barandiarán Odriozola en sus funciones de apoyo a la Secretaría General del Consejo, como responsable del área de Gobierno Corporativo.

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

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

2 Regulación de la Comisión de Retribuciones



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

Los documentos mencionados se encuentran disponibles en la [página web](#).

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

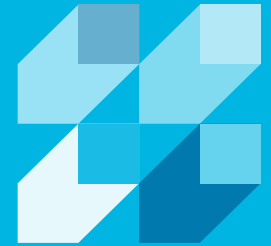
2.1. COMPETENCIAS RELATIVAS A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS

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

2.2. OTRAS COMPETENCIAS

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

3 Actividades de la Comisión de Retribuciones durante 2024



Durante el año 2024, la Comisión de Retribuciones realizó sus actividades, de acuerdo con las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, y las mejores prácticas del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, de fecha junio de 2020.

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

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

Con fecha 19 de febrero de 2024, la Comisión elevó al Consejo la propuesta de retribución asociada a la modificación de la estructura organizativa en relación a los cambios y nuevos nombramientos informados con carácter previo, por la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos en lo relativo a sus competencias. Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo en fecha 19 de febrero de 2024.

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

Con fecha 19 de febrero de 2024, la Comisión aprobó el grado de consecución de los objetivos de la Compañía establecidos para 2023 y propuso su elevación al Consejo.

En función del grado de cumplimiento alcanzado, la Comisión aprobó, para su elevación al Consejo, la propuesta de retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2023 del Consejero Delegado. Igualmente, se aprobó la propuesta de la retribución variable de los miembros del Comité Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2023.

Asimismo, la Comisión aprobó para su elevación al Consejo, la propuesta de fijación de objetivos anuales de la Compañía para el ejercicio 2024.

Igualmente, se aprobó, para su elevación al Consejo, la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025-2027 y el Informe Anual de Remuneraciones 2023.

Se presentó también en dicha sesión el Plan de acciones para los empleados del Grupo, y el plan de recompra de acciones propuesto asociado al mismo. Dichas propuestas fueron aprobadas por el Consejo en fecha 19 de febrero de 2024.

Con fecha 22 de abril de 2024, la Comisión acordó que se iniciara el proceso de elaboración de la propuesta de Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2025 -2027 para su posterior aprobación en la Junta General de Accionistas de 2025.

Para la elaboración del Plan, la Comisión acordó contar con el apoyo de asesores independientes y expertos en remuneraciones.

Con fecha 22 de julio de 2024, la Comisión dio su conformidad al enfoque y plan de trabajo establecido para la elaboración de la propuesta de Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027.

En esta línea, con fecha 21 de octubre y 20 de diciembre de 2024, la Comisión fue informada de los avances en la elaboración de la propuesta del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo.

Con fecha 9 diciembre de 2024, la Comisión dio su conformidad, para elevación al Consejo, de la revisión salarial del Comité Ejecutivo para el ejercicio 2024 de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2022-2024.

En las reuniones celebradas con fecha 22 de julio y 9 de diciembre, la Comisión realizó el seguimiento del proyecto vinculado a la transparencia retributiva y brecha salarial ajustada, mediante el análisis de la metodología utilizada, las premisas del plan de acción y los ejes sobre los que va a impactar el citado plan. Asimismo, se han presentado las principales acciones desarrolladas en materia de género dentro del Plan de Diversidad para contribuir a la igualdad efectiva desde las diferentes fases del ciclo de vida de los profesionales.

Asimismo, en las sesiones celebradas el 22 de julio y el 9 de diciembre, la Comisión fue informada del grado de avance y previsión de cumplimiento de los objetivos 2024 así como de los objetivos del ILP 2022-2024.

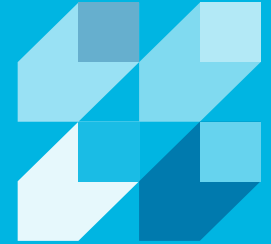
OTRAS ACTIVIDADES

Por último, con fecha 19 de febrero de 2024, la Comisión aprobó el Informe Anual de Actividad de la Comisión correspondiente a 2023 e informó al respecto al Consejo en la sesión de fecha 19 de febrero de 2024. Este informe fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la publicación de la convocatoria de la Junta General Ordinaria.

Adicionalmente, con fecha de 22 de abril, la Comisión fue informada sobre la evolución del modelo retributivo de Compañía, en línea con los retos estratégicos, así como asegurando el alineamiento con las tendencias y mejores prácticas del mercado.

Asimismo, la Comisión aprobó, en su reunión de 20 de diciembre de 2024, el plan anual de trabajo que recoge las principales actividades de la Comisión durante el ejercicio 2025.

4 Evaluación del desempeño de la Comisión de Retribuciones



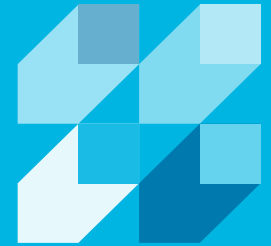
De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones ha sido objeto de una evaluación de la calidad y la eficiencia en la realización de sus funciones y competencias durante 2024, llevada a cabo por parte de un consultor externo y tomando como marco de referencia para su evaluación la normativa aplicable y mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

Durante 2024, los miembros de la Comisión han evaluado su desempeño sobre los ámbitos de responsabilidad, evaluación que ha sido llevada a cabo por un tercero independiente y coordinada por la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos.

Como resultado de esta evaluación se ha puesto de manifiesto que la Comisión realiza sus funciones de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo y lo establecido en el Reglamento de la Comisión y la Guía Técnica 1/2024 de la CNMV.

Los resultados de dicha evaluación han sido aprobados en el Consejo de Administración con fecha 16 de diciembre de 2024.

5 Avances realizados durante 2024 y prioridades para 2025



La Comisión ha avanzado en su desempeño durante el ejercicio 2024 de acuerdo con las mejores prácticas, abordando las mejoras detectadas en la evaluación de desempeño realizada sobre el ejercicio 2023. Tal y como se recoge en la Guía Técnica 1/2024 sobre Comisiones de Auditoría, por remisión de la Guía Técnica 1/2019, Enagás cuenta con un Programa de Formación anual, que, junto con el Programa de Bienvenida para los nuevos miembros de la Comisión, permite asegurar que todos los miembros cuenten con los conocimientos adecuados y actualizados en los distintos ámbitos de su competencia.

En 2024, la Comisión tuvo sesiones informativas y formativas en relación con las siguientes materias:

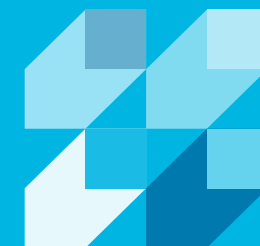
- Riesgos Seguridad Integral de los Sistemas de Información y Comunicación (Ciberseguridad): en cumplimiento de la Directiva UE 2022/2555 (NIS2) se impartió formación sobre los riesgos y desafíos de la Ciberseguridad y responsabilidades del órgano de Administración por un tercero especialista, en concreto, en una sociedad digital resaltando la importancia de un marco de gobernanza sólido
- Retribución de las actividades reguladas del transportista de gas natural: sesión que fue impartida por la Directora General de Transición Energética, Dña. Natalia Latorre Arranz, y en la que se puso el foco en los mecanismos de retribución que la regulación establece para los diferentes

tipos de instalaciones de transporte, regasificación y almacenamiento.

- Visión General de la Directiva CSRD, estado del Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad, Comunicación conjunta del ICAC y CNMV del 27 de noviembre de 2024, en relación con las recomendaciones de reporte de la información sobre sostenibilidad del ejercicio de 2024 bajo los estándares de reporte europeos (ESRS), así como las consideraciones particulares en relación con la información fiscal y ciertos indicadores que son exigidos por la Ley 11/2018.

Durante 2025, se continuará trabajando de forma transversal y coordinada con las diferentes divisiones de la Compañía, teniendo como objetivo mantener el posicionamiento de liderazgo de la Compañía en materia retributiva.

6 Conclusiones



Tal y como queda reflejado en este informe, durante el transcurso del ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones ha abordado el análisis y evaluación de las principales cuestiones y aspectos de su competencia, de acuerdo con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y las recomendaciones contenidas tanto en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, revisado en junio de 2020, así como en la Guía Técnica 1/2019 sobre

Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de la CNMV, de 20 de febrero de 2019, informando de los temas más relevantes al Consejo de Administración de la Sociedad.

Este informe ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones con fecha 17 de febrero de 2025, y aprobado por el Consejo de Administración en la misma fecha.

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

D. Diego Trillo Ruiz



Enagás S.A.

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

Síguenos en