



INFORME DE LA COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD, NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES, A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIÉS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES, SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA “POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024” QUE SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE 2022 COMO PUNTO 8º DEL ORDEN DEL DÍA

El artículo 529 novodeciés del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones (en adelante, “CSNR”) de Enagás, S.A. (en adelante, “Enagás”, la “Sociedad” o la “Compañía”) ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo de Administración (en adelante, el “Consejo”), el presente informe (en adelante, el “Informe”) sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (en adelante, la “Política”) que, en caso de ser aprobada, sustituiría en su integridad a la aprobada por la Junta General de Accionistas (en adelante, la “Junta”) de Enagás el día 27 de mayo de 2021 bajo el punto 10º con el 83,283% de votos a favor, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

MOTIVOS DE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

La propuesta de modificación de la Política viene justificada por los siguientes motivos:

- (i) En la Junta General de Accionistas prevista para el 30 y 31 de marzo de 2022, se aprobará la terminación del ejercicio de funciones ejecutivas por parte del Presidente, pasando desde esa fecha a tener la condición de Presidente del Consejo de Administración no ejecutivo. El Presidente ha renunciado a cualquier compensación que pudiera corresponderle como consecuencia de la extinción de su contrato como consejero ejecutivo de la Sociedad. Se hace necesario por tanto modificar la Política, eliminando las referencias al Presidente Ejecutivo como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, fijando sus nuevas condiciones retributivas como Presidente no ejecutivo.
- (ii) Como consecuencia de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de Enagás el 21 de febrero de 2022 se ha producido la sustitución del Consejero Delegado, por lo que resulta necesario fijar las condiciones retributivas del nuevo Consejero Delegado.

- (iii) Se incluye un nuevo objetivo en la retribución variable a largo plazo descrita en la Política.
- (iv) Se modifica el límite máximo anual de la retribución de los consejeros en su condición de tales.

Además, se introducen otras modificaciones formales para actualizar la Política de Remuneraciones a las modificaciones anteriormente enumeradas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA POLÍTICA

Las principales modificaciones introducidas en la Política se describen a continuación:

a) En relación con la renuncia voluntaria a las funciones ejecutivas del Presidente Ejecutivo

El Presidente renuncia voluntariamente, con fecha de efectos desde la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará el 30 y 31 de marzo de 2022, a sus funciones ejecutivas, pasando a tener la calificación de Presidente del Consejo de Administración no ejecutivo, por lo que sus remuneraciones como consejero se encuadrarán con aquellas de los consejeros en su condición de tales.

De acuerdo con lo anterior, en la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración a someter a la Junta General de Accionistas del 30 y 31 de marzo de 2022, procede suprimir las menciones al Presidente Ejecutivo como consejero ejecutivo así como sus correspondientes remuneraciones en tal condición.

Adicionalmente, en la propuesta de modificación de la Política, se fijan sus nuevas condiciones retributivas, de tal modo que, como Presidente no ejecutivo, percibirá, además de los correspondientes importes en su condición de consejero por su condición de tal que le correspondan, una retribución anual fija adicional de 600.000 € por el ejercicio de dicha función.

Esta retribución adicional viene justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente establecidas en la LSC y, particularmente, en el artículo 46 de los Estatutos Sociales, conlleva en un grupo del tamaño y de la complejidad de Enagás, junto con la representación institucional propia de su cargo.

Como consecuencia de la renuncia en su condición de consejero ejecutivo, la Sociedad procederá a liquidar en su conjunto los conceptos retributivos previstos en su contrato, con estricta sujeción a las previsiones contractuales y a la Política del Consejo de Administración aprobada por la Junta de la Sociedad. El Presidente ha renunciado a cualquier compensación que pudiera corresponderle como consecuencia de la extinción de su contrato como consejero ejecutivo de la Sociedad.

b) En relación con el nombramiento de un nuevo Consejero Delegado

Se ha incluido el nuevo régimen retributivo del nuevo Consejero Delegado, que pasará a ser el primer ejecutivo de la Sociedad, consistente en los siguientes conceptos:

- Retribución fija:

La retribución fija del nuevo Consejero Delegado en 2022 asciende a 1.000.000 €.

Este importe de retribución fija anual se mantendría durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones (2022-2024). No obstante, se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones, acuerde variaciones concretas en la retribución fija del Consejero Delegado durante el periodo de vigencia de la Política. Los incrementos que se acuerden deberán justificarse en base a 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 anual fija para el nuevo Consejero Delegado.

Además, en los términos del contrato aprobado por el Consejo, el nuevo Consejero Delegado percibe una retribución en especie por conceptos habituales para este tipo de prestaciones y similares a las del conjunto del equipo directivo de la Compañía (i.e. vehículo, seguro médico, etc.).

Asimismo, el nuevo Consejero Delegado participará en un plan de previsión social con las mismas características y derechos que los concedidos a los directivos de Enagás bajo el Plan de Previsión de Directivos, para lo cual la Sociedad elaborará un Reglamento adaptado a las condiciones del nuevo Consejero Delegado. Dicho sistema de previsión social podrá ser exteriorizado mediante la suscripción de una póliza de seguro de vida de la que Enagás sería tomador y el nuevo Consejero Delegado el asegurado y beneficiario.

El nuevo Consejero Delegado 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 nuevo Consejero Delegado 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.

- Retribución variable:

Como retribución variable anual, el nuevo Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir anualmente un bono de cuantía variable en metálico por cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CSNR, para el ejercicio correspondiente. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de su retribución fija dineraria anual.

Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejen las prioridades del Plan Estratégico. Estos objetivos incluirán, entre otros, métricas económico-financieras y/o de creación de valor, así como indicadores ligados a la estrategia de sostenibilidad.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CSNR, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo, para lo que cuenta con el apoyo de las áreas internas de la Compañía, que le proporcionarán la información sobre las distintas categorías de objetivos y los resultados obtenidos.

A este respecto, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y de su nivel de exigencia. El incentivo total máximo está limitado al 100%.

- Retribución variable a largo plazo:

El Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario de un ILP, al igual que los miembros del Comité de Dirección y el resto del equipo directivo de la Compañía, en los términos aprobados por la Junta General de Accionistas.

c) En relación con la inclusión de un nuevo objetivo al que se vincula el ILP para el período 2022-2024

A este respecto, el Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones, acordó incluir un nuevo objetivo del ILP, vinculado a la directriz estratégica de digitalización, modificando asimismo la ponderación del resto de objetivos inicialmente previstos.

Como consecuencia de lo anterior, el ILP para el período 2022-2024 que se somete a aprobación de la Junta de 2022 como punto 9º de su Orden del día, estaría ligado al cumplimiento de los siguientes cinco objetivos:

- Objetivo 1. Estaría vinculado a la directriz estratégica de Retribución al Accionista.
- Objetivo 2. Estaría vinculado a la directriz estratégica de Negocio Global.
- Objetivo 3. Estaría vinculado a la directriz estratégica de Internacional y Diversificación.
- Objetivo 4. Estaría vinculado a la directriz estratégica de Sostenibilidad.
- Objetivo 5. Estaría vinculado a la directriz estratégica de Digitalización.

d) En relación con la modificación del límite máximo anual de la retribución de los consejeros en su condición de tales

Con ocasión de la nueva calificación del Presidente del Consejo de Administración como no ejecutivo, sus remuneraciones como consejero se encuadrarán con aquellas de los consejeros en su condición de tales.

En la propuesta de modificación de la Política, se fijan sus nuevas condiciones retributivas, de tal modo que, como Presidente no ejecutivo, percibirá, además de los correspondientes importes en su condición de consejero por su condición

de tal que le correspondan, una retribución anual fija adicional de 600.000 € por el ejercicio de dicha función.

Sobre la base de lo anterior, se hace necesario modificar el límite máximo anual de la retribución de los consejeros en su condición de tales para adecuarlo a la retribución anual fija adicional que percibirá el Presidente por tal condición, pasando de 2.600.000 € a 3.200.000 €, 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 en la propia Política.

CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones de Enagás, considera que procede la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 por los motivos anteriormente señalados. La propuesta de Política modificada contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable. La Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones considera asimismo que su contenido se adapta a la normativa de aplicación, se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones formula el presente Informe a la propuesta de modificación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024" en su reunión de 21 de febrero de 2022.