
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-28294726]

Denominación Social:

[**ENAGAS, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LOS OLMOS, 19 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El Reglamento del Funcionamiento y Organización del Consejo de Administración de Enagás confiere al Consejo de Administración la facultad de adoptar las decisiones sobre la retribución de los Consejeros y Alta Dirección. En concreto, la Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones (en adelante, "CSNR"), es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones relativas a la retribución de Consejeros y altos directivos.

La Comisión está compuesta por siete Consejeros, siendo seis de ellos Consejeros independientes y uno dominical: Ana Palacio Vallelersundi (Presidenta, Independiente); Ignacio Grangel Vicente (Independiente); Antonio Hernández Mancha (Independiente); Santiago Ferrer Costa (Dominical); Gonzalo Solana González (Independiente); Patricia Úrbez Sanz (Independiente) y Cristóbal José Gallego Castillo (Independiente).

La JGA 2021 aprobó la Política de remuneraciones para el periodo 2022-2024. Esta Política fue propuesta al Consejo por la CSNR. La CSNR celebró reuniones específicas para preparar su propuesta el 7 de enero, 13 de enero, 22 de enero, 3 de febrero, 18 de febrero, 22 de febrero y 16 de abril de 2021. En esta última reunión, se aprobó el texto de la Política que se elevó al Consejo de Administración y que éste propuso a la JGA 2021 que la aprobó.

La Política para el periodo 2022-2024 tiene un carácter continuista, contempla el criterio de prudencia como una de las bases principales utilizadas en su definición y mantiene las premisas fundamentales que inspiraron las anteriores Políticas para los periodos 2016-2018 y 2019-2021. Se han introducido mejoras técnicas que permiten reforzar el alineamiento de la Política con los intereses de los grupos de interés de Enagás, en particular con los de nuestros accionistas. En concreto: se ha formalizado el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones para los Consejeros Ejecutivos, se han formalizado las cláusulas malus y clawback sobre la retribución variable, tanto anual como a largo plazo, y se ha considerado una visión holística del mercado a través de la consideración de los grupos de comparación mencionados. Asimismo, se ha incluido una nueva sección donde se describe la estrategia de igualdad retributiva.

La primera premisa de esta Política es el compromiso adquirido por el Consejo ante los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015 de introducir un Incentivo a Largo Plazo (ILP) en la estructura de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos, que será también aplicable al equipo directivo de la Compañía, y que cumpla con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV en materia de remuneraciones y con los criterios de más general aceptación con respecto a ese tipo de elementos retributivos.

La segunda premisa considerada en esta Política es la obligación que corresponde a la CSNR y al Consejo de mantener una política retributiva adecuada en estructura y cuantía. La consecución de los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía, promoviendo la creación de valor para los grupos de interés de Enagás, en particular para nuestros accionistas, compensando proporcionadamente capacidad y esfuerzo y reteniendo el talento que la Compañía precisa. Todo ello atendiendo a las condiciones generales del mercado con respecto a compañías equiparables y a la marcha de la Compañía en cada momento.

Para ello, se llevó a cabo un nuevo análisis sobre la adecuación del posicionamiento retributivo de Consejeros en el que se consideraron tres grupos de comparación que permitieran tener una visión completa del mercado. En concreto, se mantuvo el grupo de comparación principal de empresas energéticas del Ibex-35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa), de forma continuista con las políticas anteriores. Como contraste, se completó el análisis con la información retributiva de las compañías del Ibex-35 (también considerados en políticas anteriores), así como de TSOs europeos y compañías con ingresos regulados (Red Eléctrica, Indra, Snam, National Grid, REN, Gasunie, Fluxys Belgium, Open Grid Europe y Aena). A estos efectos, se tomaron los últimos datos públicos conocidos, referidos al ejercicio 2020.

Dichos análisis se elaboraron con respecto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales, la retribución de los Consejeros Ejecutivos y la retribución de los miembros del Comité de Dirección y demás directivos de la Compañía.

En cuanto al asesoramiento externo, la CSNR contó con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que realizó los análisis de mercado indicados, y presentó alternativas para el diseño de la presente Política. La CSNR también contó con la firma Garrigues, que asesoró en los aspectos legales y fiscales a los que hace referencia esta Política.

En relación a las excepciones temporales, la Política 2022-2024 establece que el Consejo de Administración, a propuesta de la CSNR, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de remuneraciones 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 CSNR valorando las circunstancias que hacen necesaria la aplicación de las excepciones temporales y las remuneraciones específicas que deban ser objeto de excepción o modificación. El Consejo, una vez revisado el informe previo de la CSNR, determinará si procede la aplicación de las excepciones temporales, así como los componentes que se vean afectados por la misma. En todo caso, la Compañía incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los 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.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Política de remuneraciones de Consejeros para el periodo 2022-2024 contiene una propuesta retributiva para este periodo con las siguientes bases:

- Mantener el nivel de aportación a los planes de previsión social existentes.
- Mantener la retribución variable anual.
- Mantener durante los tres años del período la retribución que a los Consejeros Ejecutivos corresponde por su pertenencia al Consejo.
- Habilitar la posibilidad de aplicar variaciones de la retribución fija en los términos que se exponen a continuación.

Respecto de la retribución variable contenida en la Política hay que diferenciar la variable anual de la variable a largo plazo.

Retribución variable anual.

Como retribución variable anual, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir un bono de cuantía variable por cumplimiento de 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 la retribución fija dineraria anual.

Al inicio de cada ejercicio comprendido en la Política, el Consejo aprobará los objetivos aplicables al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado a estos efectos y, finalizado el ejercicio, el Consejo, a propuesta de la CSNR, evaluará el Grado de Consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda al Presidente y Consejero Delegado. La Política 22-24 formaliza y clarifica las cláusulas malus y clawback sobre la retribución variable anual. Si bien el Consejo, previa propuesta de la CSNR, estaba ya facultado para poder aplicarlas.

Retribución variable a largo plazo (ILP 2022-2024).

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un ILP, al igual que los miembros del Comité de Dirección y el resto del equipo directivo de la Compañía. En la Política para el periodo 2016-2018 se incluyó un ILP como parte de la Política de remuneración de los Consejeros Ejecutivos (igualmente de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía), y se anticipó la conveniencia de que un plan de ILP se mantuviera como elemento de la estructura retributiva de la Compañía en las sucesivas políticas de remuneraciones de los Consejeros que se presenten a la aprobación de la Junta, y así se hizo en 2019. El carácter continuista de la presente Política, indicado anteriormente, impone la conveniencia de implantación de un nuevo ILP para el periodo 2022-2024. La estructura y contenido del ILP presentarían de igual forma un carácter de continuidad respecto de los anteriores. Para ello, Enagás se plantea la posibilidad de implantar un nuevo ILP que será sometido a aprobación en un punto específico del Orden del día por la Junta General de Accionistas que se celebre en el año 2022, así como en el Reglamento del Plan (en adelante, el "Reglamento"), con las siguientes características fundamentales:

Objetivos.

- Incentivar el logro sostenible de los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía.
- Dar la oportunidad de compartir la creación de valor con los participantes.
- Fomentar un sentido de pertenencia a la Sociedad y de destino compartido.
- Ser competitivos.
- Alinearse con los requerimientos de inversores institucionales, proxy advisors, y mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo y, en especial, las que resultan de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

Tipo de Plan.

- Un Plan para el periodo 2022-2024 con un periodo de medición de objetivos de tres años.
- El Plan contemplaría la entrega de acciones, vinculado a los objetivos del Plan Estratégico.
- En el caso de los Consejeros Ejecutivos, el 100% del ILP se liquidaría mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

Duración.

El periodo de medición de objetivos y permanencia sería de 3 años.

Periodo de liquidación, diferimiento y retención de acciones.

Una vez finalizado el periodo de medición de objetivos, en los 30 días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2024 por parte de la Junta General de Accionistas, en 2025, tendría lugar la 1ª Fecha de Abono consistente en el abono inmediato del 50% del incentivo. La 2ª Fecha de Abono (50% diferido) ocurriría en el primer aniversario de la 1ª Fecha de Abono. Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos tendrían derecho a recibir, en forma de acciones, los dividendos netos que, en su caso, hubieran percibido entre la Primera y la Segunda Fecha de Abono (en adelante, "Periodo de Diferimiento") en caso de haber recibido todas las acciones en la 1ª Fecha de Abono. Los Consejeros Ejecutivos estarían obligados a retener las acciones recibidas, netas de impuestos, en el momento de la liquidación del Plan (mediados de 2025): durante dos (2) años las percibidas en la 1ª Fecha de Abono y un (1) año las percibidas en la 2ª Fecha de Abono. Los Consejeros Ejecutivos tendrían derecho a recibir, en forma de acciones, los dividendos netos que se generen durante el periodo de retención por ser propietarios de las acciones. Por tanto, el ILP no tendría efecto retributivo directo para los Consejeros Ejecutivos en 2022, 2023 y 2024, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

En 2025 se procedería a la liquidación del 50% del ILP, difiriéndose el otro 50% al año 2026 y percibiendo de esta manera los Consejeros Ejecutivos el incentivo que les corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirían, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2025 y un (1) año las percibidas en 2026. En el año 2026 los Consejeros Ejecutivos podrían enajenar libremente las acciones recibidas.

Condiciones para recibir el incentivo.

El incentivo estaría vinculado a métricas financieras y no financieras, que reflejen las prioridades del Plan Estratégico. Se incluirían objetivos no financieros vinculados a la estrategia de sostenibilidad. Alguna de las métricas podría medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares. Se definirían objetivos, de forma que se vincule un objetivo a cada una de las directrices estratégicas y en línea con lo que también se realiza para la retribución variable anual.

El Consejo, a propuesta de la CSNR, aprueba las métricas, las ponderaciones, los objetivos y, en su caso, el grupo de comparación al inicio del Plan para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía. El Consejo de Administración, a propuesta de la CSNR, se reserva la facultad de modificar los parámetros establecidos ante la concurrencia de determinadas circunstancias excepcionales, con el fin de mejorar su adecuación a las nuevas circunstancias empresariales, procurando que el impacto sobre el Plan resulte neutro. Igualmente, la percepción del incentivo estaría condicionada a la permanencia en el Grupo de Enagás de su Consejeros Ejecutivos hasta la fecha de liquidación del Plan, salvo en circunstancias especiales que se recogerían en el Reglamento del mismo.

Escalas de logro.

Se establece una escala de logro para cada objetivo con:

- Un nivel de consecución mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo.
- Un nivel de consecución del 100% por el que se abonaría el 100% del incentivo target inicial.
- Un Incentivo total máximo que no podrá superar el 125% del incentivo target inicial.
- Los niveles intermedios se calcularían por interpolación lineal.

Nivel de incentivo.

Para los Consejeros Ejecutivos el incentivo anualizado en el escenario del nivel de consecución del 100% sería de un 50% de su retribución fija anual en 2022.

Autorización para la implantación del plan de acciones.

Con independencia de la anterior descripción del ILP, el Consejo someterá a la Junta General de Accionistas de conformidad con el artículo 219 de la LSC, un acuerdo expreso de aprobación del ILP que deberá incluir la entrega de acciones. Dicho acuerdo incluirá el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio por este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia, el plazo de duración del Plan y demás características del mismo. El Consejo de Administración propuso a la Junta celebrada en 2021 la aprobación de la presente Política y posponer a la Junta que se celebre en 2022 la propuesta de acuerdo relativo al ILP al que se refiere el artículo 219 de la LSC de manera que este último pueda contener el detalle requerido por la legislación vigente y las mejores prácticas de buen gobierno, todo ello de conformidad con lo previsto en la Política. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el incentivo será igual a cero. El detalle de objetivos asociados al ILP 22-24, se encuentra en el Anexo 1.

Cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback").

En el caso de que concurran determinadas circunstancias, el Consejo, a propuesta de la CSNR, 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 Sociedad, 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 Sociedad 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 Sociedad, 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.

Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones.

Se formaliza este requisito, con el que los Consejeros Ejecutivos ya estaban comprometidos, para reforzar el alineamiento de sus intereses con los de los accionistas y la adecuación de la Política a las recomendaciones de gobierno corporativo. Se requiere a los Consejeros Ejecutivos que alcancen y mantengan 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 presente Política de Remuneraciones. Para nuevos nombramientos, el plazo contará desde la fecha del nombramiento. Para alcanzar este objetivo, no se consideran las acciones de planes de incentivos no consolidados. La CSNR revisará periódicamente el cumplimiento de este requisito.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024" aprobada en la JGA 2021 resulta que el importe de los componentes fijos de la retribución de los consejeros durante los tres años de vigencia de la política permanecerá invariable.

Los importes y conceptos para el 2022 son los siguientes:

Remuneración individual de los Consejeros por su condición de tales.-

La retribución individual de los Consejeros para el año 2021, según se estableció en la política 2019-2021, en función de los cargos que desempeñan y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones es la siguiente: (i) una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) una cantidad fija anual por pertenencia a una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) la cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones; y (vi) la cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador.

Estos importes se mantendrán durante todo el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones (2022-2024), sin perjuicio de que podrían revisarse, respetando, en todo caso el cumplimiento de la referencia máxima indicada anteriormente, atendiendo a los resultados del Grupo y en ciertas circunstancias como, pero no limitado, a cambios materiales en el negocio, mandato o responsabilidades y desempeño excepcional de la Compañía. En estas circunstancias, el Consejo, a propuesta y previo informe motivado de la CSNR, podrá decidir aplicar variaciones limitadas al 10%. Esto se detallaría y explicaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2021, de acuerdo con lo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2020, asciende a 2.600.000 €. Este límite se mantendría durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones (2022-2024), 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, así como de siete el número máximo de miembros en cada una de sus Comisiones, de acuerdo con los artículos 44 y 45 de los Estatutos. También se ha considerado que las reuniones ordinarias del Consejo serían once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La retribución fija anual de Presidente y Consejero Delegado permanecerá invariable en 2022. La retribución fija anual del Presidente permanece invariable desde el año 2017 y la del Consejero Delegado desde 2018.

La retribución fija del Presidente Ejecutivo asciende a 1.000.000 de euros y la del Consejero Delegado a 500.000 euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

De acuerdo con la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024" aprobada en la JGA 2021 y de acuerdo con los términos de los contratos aprobados por el Consejo, los consejeros ejecutivos perciben 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 médico, etc.). Además, los consejeros ejecutivos son partícipes asegurados en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo, mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora.

El Presidente Ejecutivo ha percibido en 2021 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 163 miles de €; prima de seguro de vida por importe de 56 miles de € y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 210 miles de €.

El Consejero Delegado ha percibido en 2021 por estos conceptos las siguientes cantidades: prestaciones en especie por importe de 28 miles de €; prima de seguro de vida por importe de 0,8 miles de € y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 159 miles de €.

La Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 no prevé para el ejercicio 2022 variaciones en los conceptos que componen la retribución fija anual en especie, y las posibles diferencias en su cuantía 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.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos consejeros que perciben una retribución variable.

Retribución variable anual.-

De acuerdo con la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024" el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado tienen reconocido el derecho a percibir una retribución variable anual consistente en un bono de cuantía variable por cumplimiento de 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 la retribución fija dineraria anual.

Al inicio de cada ejercicio comprendido en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024", el Consejo aprobará los objetivos aplicables al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado a estos efectos y finalizado el ejercicio, el Consejo, a propuesta de la CSNR, evaluará el grado de consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda a los consejeros ejecutivos. La Política 22-24, formaliza y clarifica las cláusulas malus y clawback sobre la retribución variable anual. Si bien el Consejo, previa propuesta de la CSNR, estaba ya facultado para poder aplicarlas.

El Consejo, a propuesta de la CSNR, estableció a esta fecha los objetivos aplicables al Presidente y Consejero Delegado a estos efectos para 2022 y que, en líneas generales se refieren a:

1. - Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
2. - Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
3. - Consolidación del plan estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta al desarrollo de la actividad internacional.
4. - Sostenibilidad y Descarbonización.
5. - Impulsar la digitalización, el emprendimiento así como la prestación de servicios.

En el Anexo 2 del presente informe se encuentra el detalle de los objetivos asociados.

Retribución variable a largo plazo (ILP 2022-2024):-

De acuerdo con la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024", el Consejo, previo informe de la CSNR, deberá proponer a la JGA 2022 aprobar un ILP que sería también de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía, en los términos que se explica en el apartado A.1.2 del presente informe.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado serán beneficiarios del ILP 2022-2024 y les corresponde un número de acciones equivalentes hasta el 50% de su retribución anual fija por cada uno de los tres años comprendidos en el Plan, en los términos indicados en la propuesta de "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024" propuesta a la JGA 2021. Se establece una escala de logro para cada objetivo con:

- Un nivel de consecución mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo.
- Un nivel de consecución del 100% por el que se abonaría el 100% del incentivo target inicial.
- Un Incentivo total máximo que no podrá superar el 125% del incentivo target inicial.
- Los niveles intermedios se calcularían por interpolación lineal.

El ILP no deberá tener efecto retributivo directo en 2022, 2023 y 2024 sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

El número concreto de acciones de Enagás a entregar en las Fechas de Abono, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función del Grado de Consecución de los siguientes indicadores durante el Periodo de Medición de Objetivos: (i) Retorno Total para el Accionista (en adelante, "RTA"). Tendrá dos componentes: el RTA absoluto y el RTA relativo. El RTA absoluto se mide como la obtención de un precio target de la acción en 2024. El precio target ha sido establecido reinvertiendo los dividendos de la acción esperados y en base a una rentabilidad y parámetros de mercado. El RTA relativo se mide respecto a un grupo de comparación formado por 15 compañías ((Centrica, Enel, Engie, E.ON, Naturgy, Iberdrola, National Grid, Pennon Group, Ren, Red Eléctrica, RWE, Severn Trent, Snam, Terna y United Utilities), (ii) Fondos de las Operaciones, (iii) Dividendos sociedades participadas internacionales y de otros negocios (iv), Sostenibilidad medida a través de métricas orientadas en la (a) Descarbonización y en la (b) Diversidad e inclusión y (v) Digitalización. Se incluye en el Anexo 1 el detalle de los indicadores concretos que miden estos objetivos.

En 2025 se procederá a la liquidación del ILP percibiendo el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado hasta el 50% de incentivo que les corresponda, conforme al grado de consecución de los objetivos plurianuales previstos y en 2026 el 50% restante. Dicho incentivo lo percibirán, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un período de dos años las acciones percibidas en 2025 y un año las percibidas en 2026. De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto el incentivo será igual a cero.

En 2022, de acuerdo con la "Política de remuneraciones 2019-2021", se procederá a la liquidación del ILP 2019-2021, sujeta a las aprobaciones y autorizaciones correspondientes, percibiendo el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado hasta el 50% de incentivo que les corresponda, conforme al grado de consecución de los objetivos de largo plazo previsto (se incluye el detalle en el Anexo 3 del presente informe), quedando para 2023, el 50% restante. Dicho incentivo lo percibirán, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un período de dos años las acciones percibidas en 2022 y un año las percibidas en 2023.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

1- El Plan de Previsión de Directivos se trata de un Plan Mixto de aportación definida para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente y de prestación definida para las prestaciones de fallecimiento en activo del Partícipe siendo las aportaciones un porcentaje de la

Retribución Fija del partícipe. El devengo o consolidación de derechos no está vinculado a ningún tipo de consecución de objetivos o evaluación del desempeño.

El Plan de Previsión de Directivos establece que el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado no tendrán derechos económicos si su cese se produce por decisión del tomador como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de las funciones de Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado, que perjudique los intereses del tomador. El asegurado tendrá sin embargo derechos económicos si el cese se produce por libre voluntad del tomador por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado.

2.- El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Enagás es un plan de aportación definida que se dota externamente y que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

En la actualidad el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado se mantienen como partícipes en suspenso del Plan de Pensiones de Empleo de Enagás y sus derechos económicos consolidados no se condicionan a ningún supuesto, quedando los mismos en suspenso hasta el rescate del Plan por las causas especificadas en su Reglamento.

La Sociedad y el Presidente Ejecutivo han acordado mutuamente que los derechos y obligaciones que se derivan para las partes del Plan de Pensiones y del Plan de Previsión de Directivos se prolonguen más allá de los 65 años.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Enagás no tiene asumidos compromisos de pago de indemnización por cese de las funciones de consejeros no ejecutivos. Para los consejeros ejecutivos véase el apartado A.1.9 del presente informe.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Condiciones principales del contrato del Presidente Ejecutivo.-

La relación entre Enagás y el Presidente Ejecutivo se rige por un "Contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Presidente Ejecutivo", aprobado por el Consejo de Administración con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Presidente Ejecutivo que corresponde a D. Antonio Lladén Carratalá desde su nombramiento por el Consejo el 24 de enero de 2007. El contrato se estipula por el tiempo en que el Presidente Ejecutivo desempeñe las funciones como tal. El contrato regula las prestaciones del Presidente Ejecutivo en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. 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 Presidente Ejecutivo, 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 Presidente en el momento del cese, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. La indemnización por este concepto era de tres anualidades, pero el Presidente renunció en 2016 a una anualidad para adecuarse así a las mejores prácticas de buen gobierno. El contrato establece un pacto de exclusividad para el Presidente Ejecutivo, por el cual 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 Presidente Ejecutivo. El contrato tampoco incluye compensación económica alguna por pactos de no concurrencia post-contractual. La permanencia y fidelización del Presidente Ejecutivo se incentivan mediante su participación en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad", descrito con anterioridad en el presente informe.

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 con todos los requisitos previstos en el artículo 249.3 de la LSC. El contrato tiene por objeto regular los derechos y obligaciones que se derivan para las partes de la condición de Consejero Delegado que corresponde a D. Marcelino Oreja Arburúa desde su nombramiento por el Consejo el 17 de septiembre de 2012. El contrato se estipula por el tiempo en que el Consejero Delegado

desempeñe las funciones como tal. El contrato regula las prestaciones del Consejero Delegado en el desempeño de sus funciones y de la Sociedad. En los apartados anteriores se han descrito en detalle las de alcance retributivo. Igualmente, regula los supuestos de extinción del contrato. 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. 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. 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 por 100 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 de Directivos". La permanencia y fidelización del Consejero Delegado se incentivan mediante su participación en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad" descrito con anterioridad en el presente informe.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de remuneraciones de Consejeros actualmente vigente, que comprende los ejercicios 2022, 2023 y 2024, fue aprobada por la JGA 2021 con fecha 27 de mayo de 2021 y su contenido no ha sufrido ninguna modificación desde su aprobación.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.enagas.es/enagas/es/AccionistasEInversores/GobiernoCorporativo/PropuestasDocumentacionAccionista>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

A la vista de la votación realizada en la Junta anterior, durante la realización en enero de 2022 de los Roadshows de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, se han comunicado y explicado las principales novedades de la política 22-24, aprobada por la JGA en 2021, y que entra en vigor este año:

1. Se ha formalizado el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones para los Consejeros Ejecutivos.
2. Se ha considerado una visión holística del mercado a través de la consideración de los grupos de comparación antes mencionados.
3. Se han formalizado las cláusulas *malus* y *clawback* sobre la retribución variable, tanto anual como a largo plazo. Si bien el Consejo, previa propuesta de la CSNR, estaba ya facultado para poder aplicarlas, se ha clarificado esta cuestión en la presente Política.

Adicionalmente, Enagás realiza periódicamente un proceso de consulta con los principales accionistas institucionales y proxy advisors, tratando de incorporar mejoras en su modelo retributivo a partir de las sugerencias que se reciben:

· Este año, dando respuesta al aspecto identificado por los "proxys advisors" (ISS), donde se identificaba un desfase de 1 año entre la cifra del bonus anual que se reportaba y el detalle de objetivos que se incluía, se ha procedido a cambiar el criterio de reporte de los importes referidos a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos en este Informe. De manera que los importes se imputan en el año que se devengan y no en el año de cobro efectivo (ver apartado D.). Este año, para evitar que se pierda información por el cambio de modelo se incluyen en anexos los detalles de objetivos finalizados y de objetivos fijados tanto en los ejercicios anuales como plurianuales.

· La presente Política 22-24, incluye por ejemplo, a raíz de un comentario recibido de uno de los principales proxy advisors, la descripción del proceso que ha seguido la CSNR de cara a seleccionar el grupo de comparación que se tomará como referencia de cara a definir los parámetros y límites de esta Política. Adicionalmente algunas de las mejoras introducidas en esta Política respecto a la política anterior son también resultado del análisis de las recomendaciones de inversores e índices de referencia. Es el caso por ejemplo de la inclusión del capítulo específico dedicado a los requerimientos de tenencia de acciones para los Consejeros Ejecutivos.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La CSNR se reunió en fecha 20 de enero y 11 de febrero de 2022, para tratar el grado de consecución de los objetivos de Compañía del año 2021 y el grado de consecución de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo (2019-2021) incorporados en la Política de remuneraciones de Consejeros 2019-2021.

El grado de cumplimiento de los objetivos de Compañía 2021 fue presentado por la Presidenta de la CSNR al Consejo de Administración y aprobados por éste en fecha 14 de febrero de 2022. El grado de consecución de los objetivos es de un 97,45% según se puede apreciar en el anexo IV incorporado al presente informe.

La retribución variable anual devengada en 2021 por Presidente y Consejero Delegado ascendió a 584 mil euros y 292 mil euros, respectivamente como consecuencia del grado de consecución de los objetivos de Compañía 2021 en un 97,45%.

El grado de cumplimiento de los objetivos del ILP 2019-2021 también fue presentado por la Presidenta de la CSNR al Consejo de Administración y aprobados por éste en fecha 14 de febrero de 2022. El grado de consecución de los objetivos es de un 82,2% según se puede apreciar en el anexo III incorporado al presente informe. El Presidente ejecutivo se le asignaron un total de 79.090 performance shares o derechos sobre acciones y al Consejero Delegado 39.545. Dichos derechos no suponen de momento adquisición de acciones dado que el derecho al devengo del incentivo final, que depende del grado de consecución de los objetivos del programa, se generará en los treinta (30) días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2021 por parte de la Junta General de Accionistas que se celebre este año 2022.

El resto de componentes retributivos de Presidente y Consejero Delegado no han variado respecto de 2020. En concreto, los importes devengados por el Presidente en concepto de retribución fija no han variado desde el año 2017 y los del Consejero Delegado y consejeros no ejecutivos permanecen invariables desde 2018. Las posibles diferencias en las cuantías asociadas a la retribución en especie, provienen 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 así como del grado de consecución de los objetivos asociados a la retribución variable.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

N.A

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

N.A

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La JGA 2019 aprobó la Política de remuneraciones para el periodo 2019-2021. La Política para el periodo 2019-2021 es continuista y mantiene las premisas fundamentales que inspiraron la anterior Política aprobada para el periodo 2016-2018. Una de las premisas de esta Política es el compromiso adquirido por el Consejo ante los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria celebrada en 2015 de introducir un Incentivo a Largo Plazo (ILP) en la estructura de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos, que será también aplicable al equipo directivo de la Compañía, y que cumpla con las recomendaciones 56 a 64 del Código de Buen Gobierno de la CNMV y con los criterios de más general aceptación con respecto a ese tipo de elementos retributivos.

Los Consejeros Ejecutivos serán beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos indicados en el apartado A) de la Política y que se dan ahí por reproducidos en cuanto le afectan. Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo para el Presidente y Consejero Delegado en 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio.

Con fecha 20 de enero y 11 de febrero de 2022 la CSNR informó favorablemente sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del ILP 2019-2021 que ascendió a un 82,2%. Con fecha de 14 de febrero de 2022 la CSNR propuso al Consejo de Administración quien los aprobó en esta misma fecha.

En 2022, en los 30 días siguientes a la aprobación de las Cuentas Anuales en JGA de 2022, se procederá a la liquidación del 50% del ILP, defiriéndose el otro 50% al año 2023 percibiendo de esta manera el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado el Incentivo que le correspondan conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho Incentivo lo percibirán, en su totalidad, en acciones con la obligación de retener durante un periodo de dos (2) años las acciones percibidas en 2022 y un (1) año las percibidas en 2023. En el año 2024 el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado podrán enajenar libremente las acciones recibidas.

El Incentivo total máximo no podrá superar el 125% del Incentivo Target inicial. El Incentivo anualizado en el escenario del nivel de consecución del 100% sería para los Consejeros Ejecutivos de hasta el 50% de su retribución fija anual en 2019. Al Presidente se le asignaron un total de 79.090 acciones y al Consejero Delegado 39.545.

Cláusulas de recuperación ("clawback").- En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CSNR, podrá reclamar una parte o la totalidad del Incentivo abonado. Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años desde cada una de las fechas de abono.

En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del Incentivo entregado en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad no debido a la modificación de las normas contables aplicables.
- Sanción al Beneficiario por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.

- Cuando la liquidación y abono del Incentivo 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 Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de período de "clawback".

Cláusulas malus.- Se incluyen cláusulas malus que permiten cancelar parcial o totalmente los importes diferidos, pendientes de abonar. El período de diferimiento será de un (1) año sobre el 50% del Incentivo no abonado, siendo las causas de aplicación las mismas que las referidas en el epígrafe anterior para las cláusulas de retorno.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

De acuerdo con la Política de remuneraciones 2019-2021, modificada en la JGA 2020, aplicable al ejercicio 2021, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio asciende a la cantidad de 2.600.000 €.

De acuerdo con lo reportado en el epígrafe C.1 del presente informe las retribuciones efectivamente cobradas por los consejeros por este concepto en 2021 ascienden a 2.272.000€.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la Política de remuneraciones 2019-2021 menciona los importes concretos que los consejeros ejecutivos devengarán en los años de vigencia de la Política en concepto de retribución fija monetaria y en especie así como los porcentajes de retribución variable anual que les corresponde y los parámetros para su determinación concreta que están ligados a ratios financieros, de sostenibilidad y de desarrollo del plan estratégico de la Compañía. La cuantía de ese bono variable no podrá, en ningún caso, ser superior al 60 por 100 de la cuantía de la retribución fija dineraria anual. El importe devengado por este concepto en 2021 se corresponde con el grado de cumplimiento de los objetivos de compañía 2021 (97,45% aprobados por el Consejo de Administración de Enagás). El Presidente y Consejero Delegado han devengado por este concepto el 58,47% del 60% de su retribución fija dineraria anual lo que asciende a 584 mil € para el Presidente y 292 mil € para Consejero Delegado.

Asimismo, la Política de remuneraciones 2019-2021 establece que los consejeros ejecutivos son también beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos ya indicados en el apartado B.7 de este informe que tiene por objeto vincular la retribución a largo plazo de los consejeros ejecutivos con el performance de un conjunto de parámetros (dividendo, sostenibilidad...) que garantizan el crecimiento sostenible y a largo plazo de la Compañía. En los términos que establece la Política de remuneraciones 2019-2021 y como se explica en el epígrafe B.2 de este informe el Presidente se le han asignado un total de 79.090 acciones y al Consejero Delegado un total de 39.545. Dichos derechos no suponen de momento adquisición de acciones dado que el derecho al devengo del incentivo final, que depende del grado de consecución de los objetivos del programa (82,2%), se generará en los treinta (30) días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2021 por parte de la Junta General de Accionistas que se celebre este año 2022.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	128.275.076	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.690.196	5,44
Votos a favor	102.092.585	82,98
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	14.252.494	11,58

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

De la modificación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" aprobada en la JGA 2020 resultó que el importe de los componentes fijos de la retribución de los consejeros para el ejercicio 2020 y 2021 serían los siguientes:

Remuneración individual de los Consejeros por su condición de tales.-

La retribución individual para el ejercicio 2020 y 2021 presenta la siguiente distribución por conceptos y cuantía de cada uno de ellos de la retribución de cada Consejero siendo la siguiente: (i) Una cantidad fija anual de 100.000 € por pertenencia al Consejo; (ii) Una cantidad variable anual de hasta 30.000 € en función de la asistencia a las reuniones del Consejo; (iii) Una cantidad fija anual por pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo de 25.000 €; (iv) Una cantidad variable anual de hasta 5.000 € en función de la asistencia a las reuniones de las Comisiones; (v) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño de cargo de Presidente de cada una de las Comisiones y; (vi) La cantidad fija anual de 15.000 € por el desempeño del cargo de Consejero Independiente Coordinador. La aplicación de los criterios expuestos para determinar, conforme a esas retribuciones individuales, la cifra máxima de retribución del Consejo por este concepto en 2020 y 2021 supone que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para ese ejercicio, y que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a los efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 36 de los Estatutos, asciende a la cantidad de 2.600.000 €.

Las retribuciones efectivamente cobradas por los Consejeros por este concepto en 2020 ascendieron a 2.272.000 € anuales y las cobradas en 2021 a 2.453 miles de €.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2021 fue aprobada en detalle por la Junta General de Accionistas el 29 de marzo de 2019 como parte de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021". Durante el ejercicio 2021, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 1.000 miles de € y devengó una retribución variable de 584M€. La retribución variable anual (de hasta el 60% de la retribución fija anual) devengada en 2021 la aprobó el consejo y se corresponde con el grado de consecución de los objetivos de compañía de 2021 reportados como anexo IV del presente informe; asimismo, percibió una remuneración por pertenencia al Consejo por importe de 130 miles de €, así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 163 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos), sumando todo ello 1.877 miles de €.

La retribución devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2021 fue aprobada en detalle por la Junta General de Accionistas el 29 de marzo de 2019 como parte de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021". Durante el ejercicio 2021 devengó y percibió una retribución fija de 500 miles de € y devengó una retribución variable de 292 miles de €. La retribución variable anual (de hasta el 60% de la retribución fija anual) la aprobó el consejo y se corresponde con el grado de consecución de los objetivos de compañía de 2021 reportados como anexo IV del presente informe; asimismo, devengó y percibió una remuneración por pertenencia al Consejo de Administración por importe de 130 miles de €, así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 28 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos), sumando todo ello 950 miles de €.

Durante el ejercicio 2020, el Presidente Ejecutivo percibió una retribución fija de 1.000 miles de € y devengó una retribución variable de 588 miles de € (acorde al grado de cumplimiento de los objetivos de Compañía 2020); asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo por importe de 130 miles de € (retribución fija más dieta Consejo), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 156 miles de €, sumando todo ello 1874 miles de €.

Durante el ejercicio 2020, el Consejero Delegado percibió una retribución fija de 500 miles de € y una retribución variable de 294 miles de € (acorde al grado de cumplimiento de los objetivos de Compañía 2020), que fueron aprobadas por el Consejo; asimismo, percibió dietas por asistencia al Consejo de Administración por importe de 130 miles de € (retribución fija más dieta Consejo), así como otros conceptos de retribución en especie por importe de 27 miles de €, sumando todo ello 951 miles de €.

Las diferencias de los importes reportados en concepto de retribución variable anual respecto de informes pasados obedecen al cambio realizado en este informe en relación a reportar los importes devengados en cada ejercicio y no los efectivamente cobrados en el año.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Los Consejeros ejecutivos son los únicos Consejeros que perciben una retribución variable.

Retribución variable anual.-

De acuerdo con la Política de remuneraciones 2019-2021 la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado consiste en la percepción de un bono anual de cuantía variable por cumplimiento de 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 la retribución fija dineraria anual. Al inicio de cada ejercicio comprendido en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021", el Consejo aprobará los objetivos aplicables al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado a estos efectos y finalizado el ejercicio el Consejo, a propuesta de la CSNR, evaluará el grado de consecución de los objetivos fijados y determinará la retribución variable anual que corresponda a los consejeros ejecutivos.

El Consejo, a propuesta de la CSNR, estableció en febrero de 2021 los objetivos de Compañía 2021 aplicables al Presidente y Consejero Delegado en base al grado de cumplimiento de los mismos aprobados también por el Consejo y en líneas generales se refieren a:

1. - Mejora de los resultados económicos de la Compañía materializado en un crecimiento del beneficio después de impuestos.
2. - Afianzar los ingresos regulados de la Compañía.
3. - Consolidación del plan estratégico de la Compañía, en particular en lo que afecta a su desarrollo internacional a través de la consolidación de los activos internacionales..
4. - Sostenibilidad y descarbonización.
5. - Impulsar la digitalización, el emprendimiento así como la prestación de servicios.

Los importes devengados por los consejeros ejecutivos en 2021 por este concepto son: 584mil € el Presidente y 292mil € el Consejero Delegado.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Los Consejeros ejecutivos son los únicos Consejeros que perciben una retribución variable.

Incentivo a largo plazo (ILP 2019-2021):-

La CSNR y el Consejo consideraron oportuno incluir un ILP como parte de la política de remuneración de los Consejeros ejecutivos para el período 2019-2021, el cual será igualmente de aplicación a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de la Compañía. Es intención de la CSNR y del Consejo que los ILP se mantengan como elemento de la estructura retributiva de la Compañía y propondrán su inclusión en las sucesivas políticas de remuneración que presenten a aprobación de la Junta.

Objetivos:

- Incentivar el logro sostenible de los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía.
- Dar la oportunidad de compartir la creación de valor con los participantes.
- Fomentar un sentido de pertenencia a la Sociedad y de destino compartido.
- Ser competitivos.
- Alinearse con los requerimientos de inversores institucionales, "proxy advisors", y mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo y, en especial, las que resultan de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos indicados en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021", y que se dan por reproducidos. Debe recordarse que el ILP no tendrá efecto retributivo directo en 2019, 2020 y 2021 sin perjuicio del tratamiento contable que la Sociedad deba dar a la parte proporcional del máximo teórico del mismo en cada ejercicio. En 2022 una vez que la JGA apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2021 se procederá a la liquidación del ILP percibiendo el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado el incentivo que les corresponda, conforme al grado de consecución de los objetivos plurianuales previstos. Dicho incentivo lo percibirá, en su totalidad, en acciones con la obligación de retenerlas durante dos (2) años las percibidas en la 1ª Fecha de Abono y un (1) año las percibidas en la 2ª Fecha de Abono.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o reclamar la devolución ningún importe.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

1.- El Plan de Previsión de Directivos se trata de un Plan Mixto de aportación definida para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente y de prestación definida para las prestaciones de fallecimiento en activo del Partícipe siendo las aportaciones un porcentaje de la Retribución Fija del partícipe. El devengo o consolidación de derechos no está vinculado a ningún tipo de consecución de objetivos o evaluación del desempeño.

El Plan de Previsión de Directivos establece que el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado no tendrán derechos económicos si su cese se produce por decisión del tomador como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de las funciones de Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado, que perjudique los intereses del tomador. El asegurado tendrá sin embargo derechos económicos si el cese se produce por libre voluntad del tomador por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo/Consejero Delegado.

En 2021 la Sociedad aportó 210 mil € al Presidente por este concepto y 159 mil € al Consejero Delegado.

2.- El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Enagás es un plan de aportación definida que se dota externamente y que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

En la actualidad el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado se mantienen como partícipes en suspenso del Plan de Pensiones de Empleo de Enagás y sus derechos económicos consolidados no se condicionan a ningún supuesto, quedando los mismos en suspenso hasta el rescate del Plan por las causas especificadas en su reglamento.

La Sociedad y el Presidente Ejecutivo han acordado mutuamente que los derechos y obligaciones que se derivan para las partes del Plan de Pensiones y del Plan de Previsión de Directivos se prolonguen más allá de los 65 años.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Ningún Consejero de Enagás ha percibido o devengado importe alguno por este concepto durante el ejercicio 2021.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Los contratos del Presidente y del Consejero Delegado no han sufrido ninguna modificación durante el ejercicio 2021.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros de Enagás no reciben ninguna retribución por este concepto.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Los Consejeros de Enagás no reciben retribución alguna por este concepto.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Presidente Ejecutivo.-

De acuerdo con la Política de remuneraciones 2019-2021 y de acuerdo con los términos del contrato aprobado por el Consejo, el Presidente percibe 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 médico, etc., incluyendo los correspondientes ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Además el Presidente Ejecutivo es partícipe asegurado en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad", que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo, mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones, que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral, y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora.

El Presidente Ejecutivo ha percibido en 2021 por estos conceptos, las siguientes cantidades: prestaciones en especie, por importe de 163 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución, sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos); prima de seguro de vida, por importe de 56 miles de €.

Además se realizaron aportaciones al Plan de Previsión de Directivos por importe de 210 miles de €. El Presidente Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil, que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones. La Sociedad compensa al Presidente Ejecutivo por 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.

Consejero Delegado.-

En los términos del contrato aprobado por el Consejo, el Consejero Delegado percibe 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 médico, etc., incluyendo los correspondientes ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Además, el Consejero Delegado es partícipe asegurado en el "Plan de Previsión de Directivos de la Sociedad", que la Sociedad tiene establecido para su equipo directivo, mediante un contrato de seguro colectivo mixto de instrumentación de compromisos por pensiones, que incluye prestaciones en casos de supervivencia, fallecimiento e incapacidad laboral, y que la Sociedad ha suscrito con una entidad aseguradora.

El Consejero Delegado ha percibido en 2021 por estos conceptos, las siguientes cantidades: prestaciones en especie, por importe de 28 miles de € (las variaciones en la retribución en especie respecto de ejercicios anteriores se debe exclusivamente a diferencias de valoración en dicha retribución, sin que haya percibido remuneración en especie por nuevos conceptos); prima de seguro de vida, por importe de 0,8 miles de € y aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, por importe de 159 miles de €. El Consejero Delegado forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil, que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones. La Sociedad compensa al Consejero Delegado de 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.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

Los Consejeros de Enagás no han devengado remuneración alguna por este concepto.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Consejero Independiente	Desde 27/05/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Consejero Independiente	Desde 27/05/2021 hasta 31/12/2021
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 27/05/2021
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 27/05/2021
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 27/05/2021
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	100	30		1.000	584				1.714	1.730
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	100	30		500	292				922	930
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	54	16	15						85	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	100	35	25						160	69
Doña NATALIA FABRA PORTELA	54	16	15						85	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	100	35		25					160	160
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	100	35	25						160	69
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	45	14	14						73	160
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	100	35	25						160	160
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	100	35	25						160	160
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	100	35	31						166	69
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	100	35	40					15	190	190
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	45	14	14						73	160
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	45	14	14						73	160
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	100	35	25						160	160
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	100	35	25						160	160

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	100	35	25						160	160
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	100	35						33	168	175

Observaciones

Dado el cambio realizado en este informe en relación al criterio de reporte de los datos (ver apartado D), y de forma que los datos sean comparables, se procede a la actualización de los datos históricos.

Las diferencias de los importes reportados respecto de informes pasados obedecen a que en este informe se reportan los importe devengados en cada ejercicio y no los efectivamente cobrados en el año, impactando en los conceptos de retribución variable anual.

Total ejercicio 2020:

D. Antonio Llardén: 1.730 (reportado en IRC2020 acorde a criterio de cobro), 1.728 (acorde a criterio de devengo).

D. Marcelino Oreja: 930 (reportado en IRC2020 acorde a criterio de cobro), 924 (acorde a criterio de devengo).

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Plan Incentivo a Largo Plazo 2019-2021	79.090	79.090					0,00			79.090	79.090
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Plan Incentivo a Largo Plazo 2019-2021	39.545	39.545					0,00			39.545	39.545

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Plan							0,00				
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Plan							0,00				
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Plan							0,00				
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Plan							0,00				
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Plan							0,00				
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Plan							0,00				
Doña ANA PÁLACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Plan							0,00				
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Plan							0,00				
SOCIEDAD ESTATAL DE	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)												
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	Plan							0,00				
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Plan							0,00				

Observaciones

De acuerdo a lo expuesto en los apartados de este informe, la Política de remuneraciones 2019-2021 establece que los consejeros ejecutivos son también beneficiarios del ILP 2019-2021 en los términos indicados. Dichos derechos no suponen de momento adquisición de acciones dado que el derecho al devengo del incentivo final, que depende del grado de consecución de los objetivos del programa, se generará en los treinta (30) días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2021 por parte de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2022.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	210
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	159
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña NATALIA FABRA PORTELA	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	210	236			3.502	2.981		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	159	136			920	742		
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ								
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ								
Doña NATALIA FABRA PORTELA								
Don SANTIAGO FERRER COSTA								
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO								
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO								
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE								
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA								
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA								
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don MARTÍ PARELLADA SABATA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ								
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)								
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ								
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ								
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	prima seguro de vida	56
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	prima seguro de vida	1
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Concepto	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Concepto	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Concepto	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Concepto	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Concepto	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Concepto	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Concepto	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Concepto	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Concepto	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Concepto	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Concepto	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Concepto	
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	Concepto	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Concepto	

Observaciones

[

]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ										
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA										
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ										
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ										
Doña NATALIA FABRA PORTELA										
Don SANTIAGO FERRER COSTA										
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO										
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO										
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE										
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA										
Don JOSÉ MONTILLA ACUILERA										
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI										
Don MARTÍ PARELLADA SABATA										
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ										
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)										
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ										
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Plan							0,00				
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Plan							0,00				
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Plan							0,00				
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Plan							0,00				
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Plan							0,00				
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Plan							0,00				
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Plan							0,00				
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Plan							0,00				
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Plan							0,00				
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Plan							0,00				
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	
Doña NATALIA FABRA PORTELA	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ								
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ								
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ								
Doña NATALIA FABRA PORTELA								
Don SANTIAGO FERRER COSTA								
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO								
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO								
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE								
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA								
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA								
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don MARTÍ PARELLADA SABATA								
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)								
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ								
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ								
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	Concepto	
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	Concepto	
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Concepto	
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	Concepto	
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Concepto	
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Concepto	
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	Concepto	
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	Concepto	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	Concepto	
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	Concepto	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	Concepto	
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	Concepto	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Concepto	
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	Concepto	
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	Concepto	
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Concepto	

Observaciones

[

]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	1.714		210	219	2.143						2.143
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	922		159	29	1.110						1.110
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	85				85						85
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	160				160						160
Doña NATALIA FABRA PORTELA	85				85						85
Don SANTIAGO FERRER COSTA	160				160						160
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	160				160						160
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	73				73						73
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	160				160						160

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	160				160						160
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	166				166						166
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	190				190						190
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	73				73						73
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	73				73						73
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	160				160						160
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	160				160						160
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	160				160						160
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	168				168						168
TOTAL	4.829		369	248	5.446						5.446

Observaciones

De los 219M euros de remuneración "por otros conceptos" de Don Antonio Llardén Carratalá 163M euros corresponden a remuneración en especie y 56M euros a la prima del seguro de vida. En el caso del Don Marcelino Oreja Arburúa, de los 29M de remuneración "por otros conceptos" 28M corresponden a remuneración en especie y 0,8M a la prima del seguro de vida.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don MARCELINO OREJA ARBURÚA	1.110	1,46	1.094	-33,86	1.654	78,81	925	13,08	818
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALÁ	2.143	-2,06	2.188	-37,34	3.492	84,18	1.896	5,74	1.793
Consejeros externos									
Doña MARÍA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	85	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ BLANCO LÓPEZ	160	131,88	69	-	0	-	0	-	0
Doña NATALIA FABRA PORTELA	85	-	0	-	0	-	0	-	0
Don SANTIAGO FERRER COSTA	160	0,00	160	0,00	160	332,43	37	-	0
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGRO CASTILLO	160	131,88	69	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don LUIS GARCÍA DEL RÍO	73	-54,38	160	0,00	160	0,00	160	63,27	98
Don IGNACIO GRANGEL VICENTE	160	0,00	160	0,00	160	37,93	116	-	0
Don ANTONIO HERNÁNDEZ MANCHA	160	0,00	160	0,00	160	1,91	157	9,03	144
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190	14,46	166
Don MARTÍ PARELLADA SABATA	73	-54,38	160	0,00	160	0,00	160	8,11	148
Doña ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ	73	-54,38	160	0,00	160	0,00	160	11,11	144
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	160	0,00	160	0,00	160	3,23	155	10,71	140
Don GONZALO SOLANA GONZÁLEZ	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160	11,11	144
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	168	-4,00	175	0,00	175	1,74	172	9,55	157
Doña EVA PATRICIA ÚRBEZ SANZ	160	0,00	160	39,13	115	-	0	-	0
Don JOSÉ MONTILLA AGUILERA	166	140,58	69	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	499.957	-8,58	546.895	1,27	540.033	-7,91	586.435	-7,09	631.166
Remuneración media de los empleados									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
	73	1,39	72	-6,49	77	13,24	68	6,25	64

Observaciones

La retribución devengada durante el ejercicio 2019 para el caso de los Consejeros Ejecutivos no es comparable con el resto de años, debido al devengo ese año del último incentivo a largo plazo (2016-2018). La cifra devengada por este concepto para los Consejeros Ejecutivos: Presidente Ejecutivo 1.399 miles de € y Consejero Delegado 557 miles de €, presentando la siguiente evolución del total devengado y su variación durante los últimos años (miles de €):

Presidente Ejecutivo (1793, 1896, 2093, 2188, 2143) presentando un %variación anual desde 2017 de (5,74;10,39;4,55;-2,06).
Consejero Delegado (818, 925, 1097, 1094, 1110) presentando un %variación anual desde 2017 de (13,08;18,59;-0,27;1,46).

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Los importes referidos a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se reporta en este informe bajo el criterio de devengo de manera que los importes se imputan en el año que se devengan y no en el año de cobro efectivo. Esto supone un cambio en la manera que la Sociedad venía reportando esta información dado que en los informes de años anteriores el criterio utilizado fue el de cobro.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

14/02/2022

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Si
 No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
Don CRISTÓBAL JOSÉ GALLEGO CASTILLO	Abstención	D. Cristóbal José Gallego Castillo se abstuvo de votar el presente informe manifestando no tener experiencia en cuestiones retributivas en el sector privado
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Abstención	D. Santiago Ferrer Costa, Consejero Dominical a propuesta del accionista SEPI, se abstuvo de votar el presente informe, manifestando que corresponde al órgano de administración de SEPI determinar el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Enagás, respecto de esta y de las demás propuestas que se someten a la JGA 2022.
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)	Abstención	D. Bartolomé Lora Toro, representante persona física del Consejero Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), se abstuvo de votar el presente informe, manifestando que corresponde al órgano de administración de SEPI determinar el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Enagás, respecto de

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
		ésta y de las demás propuestas que se someten a la JGA 2022.

Objetivos ILP 2.022- 2.024 – Enagás S.A.

Objetivos	Objetivos largo plazo	Indicadores	Valor target (100%)	Valor supertarget (125%)	Peso (%, **)
1. Retribución del Accionista	Retorno total para el accionista	a) RTA relativo: posición de Enagás en el ranking del Grupo de Comparación b) RTA absoluto: obtención precio target de la acción en 2024	a) 4ª (100%) b) 18,5 €/acción	a) 1ª - 2ª (125%) b) 19,1 €/acción	25% (12,5%/12,5%)
2. Negocio Global	Fondos de las Operaciones	Resultados acumulados correspondientes a los Fondos de las Operaciones de la Sociedad (FFO)	2.195 M€	2.315 M€	20%
3. Internacional y Diversificación	Dividendos	Dividendos sociedades participadas internacionales y de otros negocios	795 M€	915 M€	20%
4. Sostenibilidad	a) Descarbonización b) Diversidad e Inclusión	a) Descarbonización: a ₁) Reducción de emisiones de CO₂ en línea con la senda de descarbonización (<i>emisiones 2024 vs emisiones 2021</i>) a ₂) Inversión gases renovables: Inversión y estudios asociados a la adaptación de las infraestructuras para transportar gases renovables y desarrollo de infraestructuras dedicadas al transporte y almacenamiento de gases renovables b) Diversidad e Inclusión: b ₁) Porcentaje de mujeres en Consejo de Administración b ₂) Porcentaje de mujeres en puestos directivos y pre-directivos b ₃) Porcentaje de promociones que son mujeres en puestos directivos y predirectivos	a ₁) 13,5% vs. 2021 a ₂) 53 M€ b ₁) 40% b ₂) 40% b ₃) 50%	a ₁) 18,4% vs. 2021 a ₂) 73 M€ b ₁) 43% b ₂) 43% b ₃) 55%	20% (6%-6%/2%-3%-3%)
5. Digitalización	a) Implantación Estrategia de Transformación Digital y mejora indicadores b) Reforzar el posicionamiento de los activos digitales de Enagás	a) Desarrollo iniciativas prioritarias en el Roadmap del Marco de Transformación Digital 2022-2024 y mejora de los indicadores de Transformación Digital 2022-2024 b) Desarrollo y ejecución de Estrategia de los activos digitales de la compañía para 2022-24 y mejora de indicadores	a) 100% / 10% b) 100% / 10%	a) 100% + 25% no prioritarias / 15% b) 100% + 25% no prioritarias / 15%	15% (7,5%/ 7,5%)

(*) En la medida en que la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, atribuye a Enagás las actividades de transporte y Gestión Técnica del Sistema Gasista, para los Beneficiarios del Plan que ocupen posiciones relacionadas de la Gestión Técnica del Sistema se propone utilizar 4 objetivos (40% FFO, 25% RTA, 20% Sostenibilidad y 15% Digitalización) dado que no tienen capacidad de influencia en el objetivo de dividendos de la actividad internacional y otros negocios.

(**) Nota: El no cumplimiento del objetivo de RTA absoluto no podrá compensarse con el sobre-cumplimiento del resto de indicadores por encima del 100%, de forma que el Incentivo Final máximo pasaría del 125% al 87,5% de la suma de las Performance Shares e Incentivo Target en Metálico.



Objetivos Compañía 2.022 – Enagás S.A.

Objetivos	Objetivos anuales	Indicadores	Valor Objetivo	Peso
C1: Resultados Económicos	a) Crecimiento BDI	a) Resultado después de impuestos a 31.12.2022	a) 429,3 ME	25%
C2: Ingresos Regulados	a) Realización de inversiones COPEX en proyectos de Infraestructuras	a) Inversiones COPEX realizadas en 2022 en proyectos de Infraestructuras	a) 42,53 ME	20%
C3: Internacional	a) Desarrollo actividad internacional	a ₁) Cumplimiento del presupuesto de las filiales a ₂) Cumplimiento del plan de negocio de las filiales y promoción del crecimiento a ₃) Monitorización de los mercados estratégicos y gestión de stakeholders	a ₁) 100% a ₂) 100% a ₃) 100%	20%
C4: Sostenibilidad y Descarbonización	a) Posicionamiento de Enagás ante los inversores socialmente responsables b) Avanzar en la Transición ecológica : Acción climática c) H₂ verde y biometano : c ₁) Impulso proyectos identificados c ₂) Acciones asociadas a proyectos vinculados a movilidad con gases renovables en el ámbito portuario y ferroviario d) Personas y transformación cultural : d ₁) Diversidad e igualdad de oportunidades d ₂) Impulsar las personas y la transformación cultural e) Consolidación del posicionamiento de Enagás como actor clave comprometido con la descarbonización, el desarrollo de gases renovables y la diversidad e igualdad de oportunidades, a través de medios de comunicación, activos digitales y redes sociales, participación en foros y eventos, y comunicación interna.	a) Permanencia en índices de sostenibilidad (DJSI) b ₁) Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2) b ₂) Reducción de emisiones de metano: cuantitativo /cualitativo c ₁) Grado de cumplimiento de los proyectos identificados c ₂) Promoción e impulso proyectos de movilidad d ₁) Porcentaje de mujeres en posiciones directivas y pre-directivas y grado de cumplimiento del plan de acción estrategia diversidad e igualdad d ₂) Grado de cumplimiento Plan de Personas y Recursos y Programa de agilidad y Nuevas formas de trabajo e ₁) Grado de cumplimiento del plan de acción e ₂) Mejora del posicionamiento a través de indicadores	a) Permanencia en DJSI b ₁) 253.559 tCO _{2e} b ₂) 2.113 t CH ₄ / 100% c ₁) 100% c ₂) 100% d ₁) 35% / 100% d ₂) 100% /100% e ₁) 100% e ₂) Incremento medio 10%	20%
C5: Digitalización y Diversificación	a) Impulsar la digitalización b) Innovación Corporativa c) Prestación de servicios	a ₁) Actualización estratégica de Transformación Digital e impulso Enagás Data Driven a ₂) Grado de cumplimiento Plan anual de iniciativas de Digitalización y mejora de los indicadores b) Grado de cumplimiento del plan estratégico de Innovación Abierta y Emprendimiento Corporativo c) Desarrollo de otras actuaciones para contribuir a la diversificación	a ₁) Aprobación Comité / 100% a ₂) 100% / 100% b) 100% c) 100%	15%

Objetivos ILP 2.019- 2.021 – Enagás S.A.

Objetivos	Objetivos largo plazo	Indicadores	Valor target (100%)	Valor supertarget (125%)	Peso (a, a ^b)	Resultado	Grado consecución
Retribución del Accionista	Retorno total para el accionista	a) RTA relativo: posición de Enagás en el ranking del Grupo de Comparación b) RTA absoluto: obtención precio target de la acción en 2021	a) 5 ^a (104%) b) 24,3 €/acción	a) 1 ^a - 4 ^a (125%) b) 25,2 €/acción	30% (15%/ 15%)	a) 15 ^a b) 20,2 €/acción	0%
Activos regulados	Fondos de las Operaciones	Resultados acumulados correspondientes a los Fondos de las Operaciones de la Sociedad (FFO)	2.110 ME	2.140 ME	25%	2.193 ME	125%
Crecimiento internacional	Flujos de caja acumulados recibidos de las sociedades participadas	Flujos de caja acumulados recibidos de las sociedades participadas (Dividendo)	353 ME	413 ME	35%	a) 395 ME	118%
Sostenibilidad	Plan de Sostenibilidad	a) Reducción media de emisiones de CO ₂ en el periodo 2019-2021 vs. 2018 b) Porcentaje de mujeres en: b ₁) Consejo de Administración b ₂) Puestos directivos y pre-directivos b ₃) Plantilla c) Inversión asociada al incremento de la presencia de los gases renovables en el mix energético	a) 5,5% b ₁) 30% b ₂) 35% b ₃) 35% c) 100%	a) 7,5% b ₁) 35% b ₂) 40% b ₃) 40% c) 125%	10%	a) 14% b1) 33% b2) 37% b3) 29% c) 92%	98%

Consecución total: 82,2%

^(a) En la medida en que la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, atribuye a Enagás las actividades de transporte y Gestión Técnica del Sistema Gasista, para los Beneficiarios del Plan que ocupen posiciones relacionadas de la Gestión Técnica del Sistema se propone utilizar 3 objetivos (60% FFO, 30% RTA y 10% Plan de Sostenibilidad) dado que no tienen capacidad de influencia en el objetivo de dividendos de la actividad internacional.

^(b) Nota: El no cumplimiento del objetivo de RTA absoluto no podrá compensarse con el sobre-cumplimiento del resto de indicadores por encima del 100%, de forma que el Incentivo Final máximo pasaría del 125% al 85% de la suma de las Performance Shares e Incentivo Target en Metálico.



Objetivos Compañía 2.021 – Enagás S.A.

Objetivos	Objetivos anuales	Indicadores	Valor Objetivo	Peso	Resultado	Grado consecución
C1: Resultados Económicos	a) Crecimiento BDI	a) Resultado después de impuestos a 31.12.2021	a) 377,5 ME	25%	a) 403,8 ME	100%
C2: Ingresos Regulados	a) Realización de Inversiones COPEX en proyectos de Infraestructuras	a) Inversiones COPEX realizadas en 2021 en proyectos de Infraestructuras	a) 38.839 K€	20%	a) 37.977 K€	97%
C3: Internacional	a) Consolidación activos internacionales	a ₁) Cumplimiento del presupuesto de las filiales a ₂) Cumplimiento del plan de negocio de las filiales y promoción del crecimiento a ₃) Monitorización de los mercados estratégicos y gestión de stakeholders	a ₁) 100% a ₂) 100% a ₃) 100%	20%	a ₁) 100% a ₂) 100% a ₃) 100%	100%
C4: Sostenibilidad y Descarbonización	a) Posicionamiento de Enagás ante los inversores socialmente responsables b) Avanzar en la Transición ecológica : b _{1,2}) Acción climática b _{3,4}) Economía circular c) H₂ verde y biometano : c ₁) Impulsar el H ₂ verde y otros gases renovables a través de la consolidación de la cartera de proyectos 2021-2026 c ₂) Posicionamiento en gases renovables: Green Link d) Personas y transformación cultural : d ₁) Diversidad e igualdad de oportunidades d ₂) Impulsar las personas y la transformación cultural	a) Permanencia en índices de sostenibilidad (DJSI) b ₁) Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2) b ₂) Reducción de emisiones de metano: cuantitativo /cualitativo b ₃) Certificación Residuo Cero y porcentaje de residuos con tratamientos de valorización/reciclaje b ₄) Porcentaje de autogeneración de energía eléctrica respecto al consumo eléctrico total c ₁) Presentación cartera de proyectos de H ₂ verde y otros gases renovables por importe mínimo de inversión para Enagás c ₂) Grado de cumplimiento Green Link d ₁) Porcentaje de mujeres en posiciones directivas y pre-directivas y grado de cumplimiento del plan de acción estrategia diversidad e igualdad d ₂) Grado de cumplimiento Plan de Personas y Recursos y Programa de agilidad y Nuevas formas de trabajo	a) Permanencia en DJSI b ₁) 264.468 tCO _{2e} b ₂) 55.714 t CO _{2e} / 100% b ₃) Certificación y >90% b ₄) 35.106.600 KWh c ₁) 100% c ₂) 100% d ₁) 35% / 90% d ₂) 90% /90%	20%	a) Permanencia en DJSI b ₁) 263.571 t CO _{2e} / 100% b ₂) 58.521 t CO _{2e} / 100% b ₃) Certificación y 95,59% b ₄) 32.924.620 KWh c ₁) 100% c ₂) 100% d ₁) 37% / 100% d ₂) 99% /100%	93%
C5: Digitalización y Diversificación	a) Impulsar la digitalización b) Emprendimiento c) Prestación de servicios	a) Grado de cumplimiento iniciativas transversales digitales (Portal O&M y PLATIOM) b) Cumplimiento del plan de acción Enagás Emprende c) Cumplimiento de las actuaciones asociadas a proyectos de Fibra Óptica y prestación de Servicios	a) 100% / 100% b) 100% c) 100%	15%	a) 84% / 100% b) 94% c) 100%	95%

Consecución total: 97,45%

