

POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024, CUYA MODIFICACIÓN SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE 2022 COMO PUNTO 8º DEL ORDEN DEL DÍA A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIOS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y DEL ARTÍCULO 36 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES.

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

El Consejo de Administración (en adelante, el "Consejo") de Enagás, S.A. (en adelante, "Enagás", la "Sociedad" o la "Compañía"), en su reunión del 21 de febrero de 2022, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General (en adelante, la "Junta"), a los efectos previstos en el artículo 529 novodecios de la LSC y en el artículo 36 de los Estatutos Sociales (en adelante, los "Estatutos") la propuesta de modificación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024" (en adelante, la "Política") que fue aprobada por la Junta como punto 10º el 27 de mayo de 2021. En caso de ser aprobada, la presente Política sustituirá en su integridad a la aprobada por la Junta de Enagás el día 27 de mayo de 2021, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

La Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "CSNR" o la "Comisión") ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecios de la LSC sobre las modificaciones introducidas en la Política y que se pone a disposición de los accionistas en la forma dispuesta en el mismo.

La Política, aprobada bajo el punto 10º de la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de mayo de 2021, que recibió un 83,283% de votos a favor, se modifica atendiendo a los siguientes motivos:

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

A los efectos previstos en el artículo 529 septdecies de la LSC, la Política incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales en cada uno de los tres ejercicios a los que la Política se refiere.

Igualmente, a los efectos previstos en el artículo 529 octodecies de la LSC, la Política incluye, respecto de los consejeros con funciones ejecutivas, la cuantía de la retribución fija anual y el resto de previsiones a que se refiere el artículo 529 novodecies de la LSC.

En todo caso, es necesario señalar que lo contenido en la presente Política se entenderá sin perjuicio de aquellos pagos diferidos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos actuales, o que hubieran sido cesados antes de la aprobación de la modificación de la Política, y que correspondieran a retribuciones variables de ejercicios anteriores que se regirán por lo dispuesto en la política vigente en el momento en que fueron concedidos.

La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, establece que la propuesta de nueva política deberá ser sometida a aprobación de la junta antes de que finalice el último ejercicio de aplicación de la anterior, e incorpora además la obligación de ajustar la política de remuneraciones a las modificaciones que introduce este nuevo texto legal en la primera junta que se celebre, una vez transcurridos seis meses desde su entrada en vigor. La Política, aprobada por la Junta General de Accionistas el 27 de mayo de 2021, se encuentra adaptada a la citada Ley 5/2021.

El presente documento describe el proceso de elaboración y determinación de los criterios seguidos en el contenido de la presente Política.

I. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.

A) FUNCIONES QUE DESARROLLA LA CSNR.

La Política ha sido 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. Por otra parte, la CSNR ha celebrado una reunión específica para preparar su propuesta de modificación el 21 de febrero de 2022. En esta reunión, se acordó la modificación de la Política para proponer al Consejo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quinceces de la LSC y el artículo 45 de los Estatutos.

Las funciones de la CSNR en relación con el diseño y aplicación de la Política de Remuneraciones están descritas en el artículo 45 de los Estatutos, en el artículo 25 del Reglamento del Consejo y en el artículo 8 del Reglamento de la CSNR. El texto de estos artículos se incluye como Anexo a esta Política.

En la elaboración de la propuesta de Política de Remuneraciones, la CSNR consideró los factores externos e internos que se detallan en los siguientes apartados.

B) MARCO NORMATIVO.

• Ley de Sociedades de Capital:

- Artículo 529 sexdecies. Carácter remunerado.
- Artículo 529 septdecies. Remuneración de los consejeros por su condición de tal
- Artículo 529 octodecies. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Artículo 529 novodecies. Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros.
- Artículo 217. Remuneración de los administradores.
- Artículo 219. Remuneración vinculada a las acciones de la sociedad.
- Artículo 511 bis. Competencias adicionales.

El texto de estos artículos se incluye como Anexo a esta Política.

- Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

Dado que los contenidos que esta Ley 5/2021 establece en relación con la política de remuneraciones están adaptados a los requisitos de la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, Enagás ha incorporado dichos contenidos en la presente Política.

• Estatutos Sociales:

- Artículo 18°. Junta General.
- Artículo 36°. Retribución Del Consejo De Administración.

El texto de estos artículos se incluye como Anexo a esta Política.

- **Reglamento de la Junta General y Reglamento del Consejo de Administración de Enagás.** Ambas normas corporativas contienen previsiones correlativas con los preceptos legales y estatutarios transcritos en relación con la retribución de los consejeros y directivos de la Sociedad y con las funciones de la Junta y del Consejo relativas a dichas materias. Cabe destacar lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración con respecto a las retribuciones de los Consejeros, cuyo texto literal se detalla en el Anexo a la presente Política.

C) RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LA CNMV.

El Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la "CNMV") de febrero de 2015, revisado en junio de 2020, contiene una serie de recomendaciones, bajo el principio "cumple o explica", en relación con la remuneración de los consejeros.

D) CONSIDERACIÓN DE LOS CRITERIOS DE VOTO DE LOS INVERSORES INSTITUCIONALES Y SUS ASESORES DE VOTO ("PROXY ADVISORS").

Enagás realiza periódicamente un proceso de consulta con los principales accionistas institucionales y *proxy advisors*. El Consejo de Administración y la CSNR reciben información detallada sobre este proceso para su consideración en la determinación de la Política.

La presente Política 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 vigente hasta el ejercicio 2021 son también resultado del análisis de las recomendaciones de inversores e índices de referencia. Es el caso por ejemplo de la inclusión en esta Política de un capítulo específico dedicado a definir los requerimientos de tenencia de acciones que se establecen para el Consejero Ejecutivo.

E) CONSIDERACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS EN SU CONJUNTO Y LA PERSPECTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO.

La estructura del paquete retributivo de los empleados de Enagás se basa en el principio de que debería ser suficiente para atraer y retener al mejor talento y ser competitivo dentro del sector, retribuyendo a los empleados por su contribución a los resultados del Grupo. Está guiada por la práctica del mercado local, así como por el nivel de responsabilidad, reflejando la naturaleza del negocio de Enagás. Existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas de los directivos, incluido el Consejero Ejecutivo, y las del resto de empleados, en la forma en que se siguen los principios retributivos, así como en la mecánica del proceso de revisión salarial y el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

El tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo están alineadas para el equipo directivo y el resto de empleados. Hay un foco importante en la retribución vinculada a resultados, con niveles adecuados de diferenciación para garantizar que la remuneración se invierte en el talento que tendrá la mayor contribución en la ejecución de la estrategia de Enagás.

El enfoque retributivo para el Consejero Ejecutivo es coherente con el paquete retributivo de los miembros del Comité de Dirección y otros directivos. En general, una proporción mucho mayor de la retribución total del Consejero Ejecutivo está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con el resto de los empleados, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses del Consejero Ejecutivo con los de los accionistas y otros grupos de interés de Enagás.

Cada año, se informa al Consejo de Administración y a la Comisión sobre la estructura y la cuantía de la estructura retributiva de todos los empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la CSNR, también considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución del equipo directivo.

E.1) Estrategia de igualdad retributiva.

Partiendo del resultado del diagnóstico realizado y de la estrategia establecida por Enagás en materia de Diversidad e Inclusión (D&I), y con el fin de conseguir un posicionamiento de liderazgo de Enagás en D&I ante nuestros grupos de interés, que genere una ventaja competitiva para nuestro negocio y favorezca la innovación y el compromiso, la Compañía se compromete a poner en marcha en el periodo 2022-2024 el plan de acción definido en la citada estrategia, para el desarrollo y consolidación del posicionamiento en cada uno de los ejes de la diversidad en Enagás.

Respecto al ámbito de equidad salarial, Enagás se compromete a profundizar en el análisis del diagnóstico de equidad retributiva por género (*Gender Pay Gap*) realizado por WTW en 2020 y 2021, con el objeto de establecer un plan de acción bajo criterios de *Fair Pay* que

permita corregir los posibles *gaps* detectados, más allá de las obligaciones establecidas en el marco legislativo actual. Este plan de acción contendrá medidas aplicables a todos los procesos de Recursos Humanos entorno al ciclo de vida del profesional.

F) CONDICIONES DE MERCADO.

F.1) Grupos de comparación.

La CSNR ha considerado, como un factor más en el proceso de determinación de la presente Política, las conclusiones de distintos análisis que comparan la estrategia de retribución total (posicionamiento respecto al mercado y mix retributivo) de los Consejeros y del equipo directivo de Enagás, así como el diseño de los distintos elementos retributivos, con la práctica de mercado en compañías comparables.

Para definir el mercado de compañías comparables se ha considerado una visión holística que incluye competidores por actividad, por recursos de capital y por talento. Como resultado, los grupos de comparación utilizados son los siguientes:

- **Grupo principal:** empresas españolas energéticas del Ibex-35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa).
- **Dos grupos complementarios:** Ibex-35 y Transmission System Operators (“TSOs”) europeos y compañías con ingresos regulados (Red Eléctrica, Indra, Snam, National Grid, REN, Gasunie, Fluxys Belgium, Open Grid Europe y Aena), para los que se dispone de información pública.

Tanto el grupo principal como el complementario de Ibex-35 se utilizaron en la elaboración de políticas anteriores (2016-2018; 2019-2021). El grupo de TSOs europeos y compañías con ingresos regulados completa la visión por actividad. Estos grupos serán también considerados en la evaluación de las decisiones sobre la aplicación de la presente Política.

F.2) Asesoramiento externo independiente.

La CSNR ha contado con el asesoramiento externo independiente de la firma Willis Towers Watson, que ha realizado los análisis de mercado indicados, y ha presentado alternativas para el diseño de la presente Política. La CSNR también ha contado con la firma Garrigues, que ha asesorado en los aspectos legales y fiscales a los que hace referencia esta Política.

II. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ENAGÁS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024.

El objeto esencial del presente documento es presentar a la Junta, para su aprobación a los efectos del artículo 529 novodecies de la LSC, la propuesta de “Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024”.

La Política para el periodo 2022-2024 pretende tener un carácter continuista y mantiene, por tanto, las premisas fundamentales que inspiraron las anteriores Políticas para los periodos 2016-2018 (aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de marzo de 2016 con un 82,526% de votos a favor) y 2019-2021 (aprobada por la Junta General de Accionistas el 29 de marzo de 2019 con un 85,784% de votos a favor). 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 el Consejero Ejecutivo (descrito en el apartado II.B.6). Esto permite reforzar el alineamiento del Consejero Ejecutivo con nuestros accionistas.

- Se ha considerado una visión holística del mercado a través de la consideración de los grupos de comparación antes mencionados.
- 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.

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- a 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 ha llevado a cabo un nuevo análisis sobre la adecuación del posicionamiento retributivo de Consejeros. Como se ha indicado anteriormente, se han considerado tres grupos de comparación que permitan tener una visión completa del mercado. En concreto, se ha mantenido 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 han completado los 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 han tomado los datos públicos conocidos referidos al ejercicio 2020.

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

En relación con la aplicación de la política anterior 2019-2021, las conclusiones de los análisis indican que el posicionamiento de la retribución de los Consejeros, del Comité de Dirección y resto del equipo directivo de Enagás está alineada o por debajo de las referencias que se establecieron para el ejercicio 2021.

Desde el punto de vista cuantitativo, el criterio de prudencia que se utilizó en la definición de la política anterior, se aplicó también en la implantación de la misma. Un ejemplo de prudencia en la implantación es el hecho de que, si bien existía un límite máximo para incrementos salariales anuales de un 10% para el Consejero Ejecutivo, la CSNR y el Consejo no realizaron ninguna variación salarial para este colectivo en ninguno de los tres años de aplicación de la política (2019, 2020 y 2021).

En este sentido, la Política 2022-2024 también contempla el criterio de prudencia como una de las bases principales utilizadas en su definición.

Los resultados de este análisis para cada grupo, así como el posicionamiento retributivo propuesto se incluyen en los apartados siguientes.

A) REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES DURANTE LOS EJERCICIOS 2022 A 2024.

Se trata de las retribuciones percibidas por todos los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo y cuyo importe máximo anual debe ser incluido en esta Política y aprobada por la Junta General, de conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC, el artículo 36 de los Estatutos y el artículo 16 del Reglamento del Consejo.

Análisis de posicionamiento actual y límite de remuneración en 2024.

Según se ha descrito anteriormente, se ha llevado a cabo un nuevo **análisis sobre el posicionamiento retributivo** de Consejeros en su condición de tales con respecto a tres grupos de comparación:

- Grupo principal, confirmado por las empresas españolas energéticas del Ibex-35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa), y
- Dos grupos complementarios: Ibex-35 y TSOs europeos y compañías con ingresos regulados (Red Eléctrica, Indra, Snam, National Grid, REN, Gasunie, Fluxys Belgium, Open Grid Europe y Aena), para los que se dispone de información pública.

Dicho análisis se ha realizado utilizando datos de 2020 y criterios similares a los empleados en la definición de la política anterior.

Para establecer el **límite de remuneración en 2024** se ha tomado una referencia más restrictiva de la que se tomó en la política anterior:

- El límite de remuneración en 2024 será el límite al que podría llegar la remuneración de los Consejeros por su condición de tales después de los tres años de aplicación de la Política.
- Con el objeto de tener una mayor garantía a la hora de identificar el grupo adecuado de comparación, la CSNR ha analizado los datos respecto a los tres grupos mencionados anteriormente.
- A la vista del análisis realizado, la CSNR ratificó que el grupo de comparación a utilizar a la hora de fijar el límite para 2024 será el mismo que se utilizó en la política anterior (empresas energéticas del Ibex-35), de forma que se pudiera dar continuidad al criterio utilizado y facilitar así el seguimiento de la evolución salarial.
- De esta forma, el límite de remuneración en 2024 se ha establecido en el 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35 en 2020.
- Este límite es más restrictivo que en la política anterior ya que toma como referencia el 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35 considerando las cifras correspondientes a 4 años anteriores al año en que se aplica el límite (2024 vs. 2020), mientras que en la anterior política la referencia también era del 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35, pero en este caso las cifras eran 3 años anteriores al año en el que aplicaba el límite (2021 vs. 2018).
- La remuneración en Enagás se sitúa por debajo de la referencia máxima indicada.

Propuesta retributiva para 2022, 2023 y 2024.

Remuneración individual de los Consejeros y límite máximo anual de la retribución del Consejo

De conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC y el artículo 36 de los Estatutos la distribución de la retribución entre los distintos conceptos retributivos y para cada uno de los Consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas.

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 fue 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.

Por su parte, el Presidente no ejecutivo del Consejo percibirá una retribución anual fija adicional de 600.000 € por el ejercicio de esta función. Esta retribución adicional viene justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente establecidas en la LSC y, particularmente, en el artículo 46 de los Estatutos Sociales, conlleva en un grupo del tamaño y de la complejidad de Enagás, junto con la representación institucional propia de su cargo.

Estos importes se mantendrían durante todo el periodo de vigencia de la presente 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, ascendió a 2.600.000 €. Para el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones (2022-2024), este límite asciende a 3.200.000 €, sin perjuicio de que pudiera revisarse durante la vigencia de la misma en el caso de que se apliquen las variaciones de 10% anuales indicadas anteriormente.

Para determinar este límite se ha considerado la retribución fija adicional del Presidente no ejecutivo, 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.

B) REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO DURANTE LOS EJERCICIOS 2022 A 2024.

Se trata de las retribuciones a percibir por el Consejero Ejecutivo (Consejero Delegado) por el desempeño de sus funciones ejecutivas y que resultan de su contrato aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 249.3 de la LSC.

Análisis de posicionamiento actual y límite de remuneración en 2024.

Según se ha descrito anteriormente, se ha llevado a cabo un nuevo análisis sobre el posicionamiento retributivo del Consejero Ejecutivo con respecto a los siguientes grupos de comparación:

- Grupo principal, confirmado por las empresas españolas energéticas del Ibex-35 (Acciona, Endesa, Iberdrola, Naturgy, REE, Repsol y Siemens Gamesa), y
- Dos grupos complementarios: Ibex-35 y TSOs europeos y compañías con ingresos regulados (Red Eléctrica, Indra, Snam, National Grid, REN, Gasunie, Fluxys Belgium y Aena), para los que se dispone de información pública.

Dicho análisis se ha realizado utilizando datos de 2020 y criterios similares a los empleados en la definición de la política anterior.

Para establecer el **límite de remuneración en 2024** se ha tomado una referencia más restrictiva de la que se tomó en la política anterior:

- El límite de remuneración en 2024 será el límite al que podría llegar la remuneración del Consejero Ejecutivo después de los tres años de aplicación de la Política.
- Con el objeto de tener una mayor garantía a la hora de identificar el grupo adecuado de comparación, la CSNR ha analizado los datos respecto a los tres grupos mencionados anteriormente.
- A la vista del análisis realizado, la CSNR ratificó que el grupo de comparación a utilizar a la hora de fijar el límite para 2024 será el mismo que se utilizó en la política anterior (empresas energéticas del Ibex-35), de forma que se pudiera dar continuidad al criterio utilizado y facilitar así el seguimiento de la evolución salarial.
- De esta forma, el límite de remuneración en 2024 se ha establecido en el 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35 en 2020.
- Este límite es más restrictivo que en la política anterior ya que toma como referencia el 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35 considerando las cifras correspondientes a 4 años anteriores al año en que se aplica el límite (2024 vs. 2020), mientras que en la anterior política la referencia también era del 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35, pero en este caso las cifras eran 3 años anteriores al año en el que aplicaba el límite (2021 vs. 2018).
- La remuneración en Enagás se sitúa por debajo de la referencia máxima indicada.

El posicionamiento del Consejero Ejecutivo respecto a esta referencia es uno de los criterios que se ha considerado para establecer su propuesta retributiva para los años 2022-2024, si bien no es la justificación principal. Otros criterios que se han considerado de cara a establecer la propuesta retributiva son: la evolución de la contribución del puesto y la persona, la coherencia con la evolución del resto del equipo directivo y los resultados del Grupo.

Las conclusiones del **análisis realizado** siguen siendo aplicables en el caso del Consejero Ejecutivo, de tal forma que la retribución total en 2022 está por debajo de la referencia máxima fijada en la política 2019-2021 (90% de la mediana de mercado en 2018), así como de la referencia máxima establecida para el ejercicio 2024 (90% de la mediana de mercado en 2020).

Propuesta retributiva para 2022, 2023 y 2024.

Bajo la premisa de mantener una Política continuista respecto a la política 2019-2021, se ha elaborado una propuesta retributiva para el periodo 2022-2024 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 periodo la retribución que al Consejero Ejecutivo corresponde por su pertenencia al Consejo, según se establece en el apartado II.A).
- Habilitar la posibilidad de aplicar variaciones de la retribución fija en los términos que se exponen a continuación.

De conformidad con el artículo 529 octodecimos.1 de la LSC se detalla, respecto del Consejero Delegado, la cuantía de su retribución fija anual y su variación en el periodo 2022-2024, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

1. Remuneración por su condición de Consejero.

El Consejero Ejecutivo percibirá durante los ejercicios 2022 a 2024 la remuneración que le corresponda por su condición de Consejero en los términos descritos en el apartado II.A) anterior. El Consejero Delegado, en su calidad de Consejero Ejecutivo, y en línea con lo previsto en los artículos 44 y 45 de los Estatutos, no puede ser miembro de ninguna de las dos Comisiones del Consejo.

2. Retribución fija.

La retribución fija del Consejero Ejecutivo en 2022 asciende a 1.000.000 €, aplicable desde la fecha de aprobación de la Política por la Junta de 2022.

Este importe de retribución fija anual se mantendría durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones (2022-2024). No obstante, se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la CSNR, acuerde variaciones concretas en la retribución fija del Consejero Ejecutivo durante el periodo de vigencia de esta Política. Los incrementos que se acuerden deberán justificarse en base a los siguientes criterios:

- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- La coherencia con la evolución del resto del equipo directivo.
- Los resultados del Grupo.
- Las referencias de mercado.

Estas potenciales variaciones asociadas a cada año de vigencia de la Política no podrán ser superiores a un 10% de la retribución anual fija para el Consejero Ejecutivo.

Estos incrementos retributivos serán debidamente desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que, con carácter anual, se somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

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

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

Para el período 2022-2024 no se prevén variaciones en los conceptos que componen la retribución en especie (i.e. prestaciones en especie; prima de seguro de vida y aportaciones al plan de previsión social), 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.

El Consejero Ejecutivo forma parte del colectivo asegurado por la póliza de responsabilidad civil que cubre las responsabilidades contractuales y extracontractuales que puedan contraer como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

La Sociedad abonará al Consejero Ejecutivo 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.

3. Retribución variable anual.

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

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

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

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

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros se desglosará el detalle de los objetivos y métricas, como es práctica habitual de la Compañía.

4. Retribución variable a largo plazo.

El Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario de un ILP, al igual que los miembros del Comité de Dirección y el resto del equipo directivo de la Compañía.

En la Política para el periodo 2016-2018 se incluyó un ILP como parte de la Política de remuneración de los anteriores 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 período 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 se somete a aprobación en el punto 9º del Orden del día de la Junta General de Accionistas de 2022, así como en el Reglamento del Plan (en adelante, el "Reglamento"), con las siguientes características fundamentales:

4.1. 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.

4.2. Tipo de Plan.

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

4.3. Duración.

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

4.4. 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, el Consejero Ejecutivo tendría derecho a recibir, en forma de acciones, los dividendos netos que, en su caso, hubiera 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.

El Consejero Ejecutivo estaría obligado 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.

El Consejero Ejecutivo tendría 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 el Consejero Ejecutivo 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 el Consejero Ejecutivo el incentivo que le corresponda conforme al Grado de Consecución de los objetivos plurianuales previstos.

Dicho incentivo lo percibiría, 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 el Consejero Ejecutivo podría enajenar libremente las acciones recibidas.

4.5. 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 cinco objetivos, de forma que se vincule un objetivo a cada una de las directrices estratégicas establecidas en la actualización estratégica comunicada en Febrero de 2021, y en línea con lo que también se realiza para la retribución variable anual:

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

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 del Consejero Ejecutivo hasta la fecha de liquidación del Plan, salvo en circunstancias especiales que se recogerían en el Reglamento del mismo.

4.6. 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.

4.7. Nivel de incentivo.

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

4.8. Autorización para la implantación del plan de acciones.

De conformidad con el artículo 219 de la LSC, el acuerdo por el que se somete a aprobación el Plan como punto 9º del Orden del día por la Junta General de Accionistas de 2022 incluye 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 toma como referencia, el plazo de duración del Plan y demás características del mismo.

El Consejo de Administración ha acordado proponer a la Junta que se celebra en el ejercicio 2022 la propuesta de acuerdo relativo al Plan 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 presente Política.

De no cumplirse los objetivos al nivel mínimo previsto, el incentivo será igual a cero.

5. 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.

6. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones.

Se formaliza este requisito, con el que los anteriores 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 al Consejero Ejecutivo que alcance y mantenga 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 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.

7. Condiciones principales de los contratos

A los efectos del artículo 529 octodecimos se hacen constar aquí las 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. Arturo Gonzalo Aizpiri desde su nombramiento por el Consejo el 21 de febrero de 2022. 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% 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 social que la Sociedad establezca. La permanencia y fidelización del Consejero Delegado se incentivan mediante su participación en el citado plan de previsión social que la Sociedad establezca más arriba descrito.

Cuando sea necesario, se procederá a la correspondiente modificación del contrato del Consejero Delegado para cumplir así con lo establecido en el artículo 249.3 de la LSC y con las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

C) LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO.

El importe máximo total que podrá satisfacer la Sociedad a sus consejeros en cada uno de los tres años comprendidos en la presente Política (2022 a 2024) será el que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- A)** Importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, que asciende a la cantidad máxima anual de 3.200.000 € y que se mantendría durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones (2022-2024). Este importe podrá variar en un 10% anual a lo largo de la vigencia de la Política de Remuneraciones.
- B)** El importe a retribuir al Consejero Ejecutivo en aplicación de los distintos conceptos retributivos enumerados y explicados en el epígrafe II.B) de la presente Política.
- C)** El importe a que ascendiera la indemnización referida en el epígrafe II.B.7.1 de la presente Política para el caso de cese con derecho a indemnización del Consejero Delegado, así como los importes que pudieran abonarse en concepto de compensación por el pacto de no competencia post-contractual durante el periodo de vigencia de la presente Política.

D) EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA.

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, dentro de las previstas en el apartado II.B), 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.

E) CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.

La política de remuneraciones para Enagás es una herramienta clave para impulsar y comunicar los compromisos estratégicos de la compañía, así como para alinear los esfuerzos de todos los empleados con dichos compromisos estratégicos.

Por un lado, la revisión anual de la retribución fija de todos los empleados está vinculada a la evaluación de su desempeño respecto a los valores de la compañía.

Por otro lado, tanto los objetivos anuales como los objetivos plurianuales incluidos en la retribución variable a corto y largo plazo, se definen de forma alineada con cada uno de los ejes estratégicos.

En esta línea desde 2009, la Sostenibilidad es una de las prioridades estratégicas de Enagás y por ello está presente en los objetivos anuales de compañía, vinculados a retribución variable de todos los profesionales, así como en el Plan de Incentivo a Largo Plazo.

De esta forma la política de remuneraciones ha sido y seguirá siendo una palanca fundamental para que la sostenibilidad sea un concepto integrado en el día a día de todas las áreas de la compañía. Este enfoque nos permite anticiparnos a riesgos y oportunidades derivadas del contexto de transformación en el que nos encontramos, generando una confianza cada vez mayor en nuestros grupos de interés.

Adicionalmente, la nueva política de remuneraciones incluye una serie de mejoras orientadas a reforzar el compromiso del Consejero Ejecutivo y el equipo directivo con el enfoque a largo plazo de la compañía y su compromiso con la sociedad. Algunas mejoras introducidas en esta línea han sido incluir un apartado específico sobre tenencia de acciones del primer ejecutivo, así como un apartado sobre la Estrategia de igualdad retributiva. De igual forma se han mejorado y formalizado las cláusulas malus y clawback sobre la retribución variable tanto anual como a largo plazo, lo que trata de reforzar el compromiso a largo plazo en las decisiones de gestión.

Es por ello que una de los principios en los que se ha basado la definición de esta política, y que como tal está considerado en los distintos epígrafes de la misma, es tratar de contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de Enagás.

F) POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA SOCIEDAD RESPECTO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN Y RESTO DEL EQUIPO DIRECTIVO.

No es objeto de esta Política que se somete a la aprobación de la Junta a los efectos del artículo 529 novodecies de la LSC, la política retributiva que la Compañía vaya a seguir respecto de los miembros del Comité de Dirección y el resto del equipo Directivo. Ello sin perjuicio de que las variaciones de la retribución de los miembros del Comité de Dirección deban someterse a la aprobación del Consejo conforme a lo dispuesto en el artículo 249 bis de la LSC.

No obstante, en la medida en que toda la política retributiva de la Compañía debe ser considerada en su conjunto, en este apartado el Consejo informa a la Junta de la política que, en coherencia con la propuesta para el Consejero Ejecutivo, va a aplicar a los miembros del Comité de Dirección (diez en la actualidad sin considerar al Consejero Ejecutivo) y a los Directores (cuarenta y dos en la actualidad).

Análisis de posicionamiento actual y límite de remuneración en 2024.

La CSNR, con la colaboración del asesor independiente Willis Towers Watson, ha extendido el análisis del posicionamiento retributivo a los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo Directivo.

Los grupos de comparación son los también utilizados en los análisis realizados para Consejeros, es decir, empresas españolas energéticas del Ibex-35 como grupo principal, así como empresas del Ibex-35 y TSOs europeos y otras compañías con ingresos regulados como grupos complementarios.

Dicho análisis se ha realizado utilizando datos de 2020 y criterios similares a los empleados en la definición de la política anterior.

Para establecer el **límite de remuneración en 2024** se ha tomado una referencia más restrictiva de la que se tomó en la política anterior:

- El límite de remuneración en 2024 será el límite al que podría llegar la remuneración de los miembros del Comité de Dirección y resto del equipo directivo después de los tres años de aplicación de la Política.
- Con el objeto de tener una mayor garantía a la hora de identificar el grupo adecuado de comparación, la CSNR ha analizado los datos respecto a los tres grupos mencionados anteriormente.
- A la vista del análisis realizado, la CSNR ratificó que el grupo de comparación a utilizar a la hora de fijar el límite para 2024 será el mismo que se utilizó en la política anterior (empresas energéticas del Ibex-35), de forma que se pudiera dar continuidad al criterio utilizado y facilitar así el seguimiento de la evolución salarial.
- De esta forma, el límite de remuneración en 2024 se ha establecido en el 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35 en 2020.
- Este límite es más restrictivo que en la política anterior ya que toma como referencia el 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35 considerando las cifras correspondientes a 4 años anteriores al año en que se aplica el límite (2024 vs. 2020), mientras que en la anterior política la referencia también era del 90% de la mediana de mercado de las empresas energéticas del Ibex-35, pero en este caso las cifras eran 3 años anteriores al año en el que aplicaba el límite (2021 vs. 2018).
- El posicionamiento del equipo directivo respecto a esta referencia es uno de los criterios que se ha considerado para establecer su propuesta retributiva para los años 2022-2024, si bien no es la justificación principal. Otros criterios que se han considerado de cara a establecer la propuesta retributiva son: la evolución de la contribución del puesto y la persona, la coherencia con la evolución del resto del equipo directivo y los resultados del Grupo.

Propuesta retributiva para 2022, 2023 y 2024.

Aplicar incrementos anuales que permitan alcanzar el posicionamiento objetivo (90% mediana del mercado de referencia de empresas energéticas del Ibex-35 de 2020) a finales del ejercicio 2024.

Los incrementos anuales que se apliquen deberán tener la aprobación del Consejo a propuesta de la CSNR y deberán justificarse en base a los siguientes criterios:

- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- La coherencia con la evolución del resto del equipo directivo.
- Los resultados del Grupo.
- Las referencias de mercado.

La modificación de las condiciones económicas de los miembros del Comité de Dirección deberá ser aprobada por la CSNR y el Consejo conforme al artículo 249 bis de la LSC. Dichas modificaciones se realizarán conforme a la política general que al efecto prevea la CNR.

Las modificaciones de las condiciones económicas del resto del equipo directivo se llevarán a cabo conforme a la política general que la Compañía determine.

Las modificaciones referidas en los dos párrafos anteriores no podrán suponer incrementos anuales individuales superiores al 20% de la retribución fija.