



2025

**INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS**



INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (el “Informe”) presenta la descripción de la **Política** de Remuneraciones 2025-2027 de los Consejeros de Enagás, S.A. (“Enagás”, la “Sociedad” o la “Compañía”), aplicable al ejercicio cerrado 2025 y al ejercicio 2026, la cual fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 21 de marzo de 2024 con un porcentaje de votos a favor del 77,46%.

El presente Informe ha sido elaborado en **formato de libre diseño**, conforme a lo dispuesto en la Circular 4/2013, si bien su contenido respeta el mínimo establecido en la normativa aplicable. Además, se incluye el Anexo estadístico normalizado.

El Consejo de Administración de Enagás ha aprobado, en su sesión del 16 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones (“CR”) y de conformidad con la normativa aplicable, el presente Informe correspondiente al ejercicio 2025. Está previsto que este Informe se someta al **voto consultivo** de la **próxima Junta General Ordinaria de Accionistas** como punto separado del orden del día.

APARTADOS	PÁGINA
1 CARTA DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	2
2 RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN	3
3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026	6
4 REMUNERACIÓN EN 2025	13
5 COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA	18
6 PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES	20
ANEXO I – DETALLE ELEMENTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES: INCENTIVO A LARGO PLAZO 2025-2027, INCENTIVO A LARGO PLAZO 2022-2024	24
ANEXO II - ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV)	26



1. CARTA DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Estimados *stakeholders*,

Me complace dirigirme a ustedes como Presidente de la CR de Enagás, para presentar este Informe, que incluye la Política de Remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio en curso 2026 y la aplicada en el ejercicio cerrado 2025 (la “Política” o la “Política de Remuneraciones”).

Junta General de Accionistas de 2024, consulta con los accionistas y respuesta a través de la Política de Remuneraciones 2025-2027.

La **Junta General de Accionistas de 2024 aprobó la Política de Remuneraciones** de los Consejeros 2025-2027 con un 77,46% de votos a favor. Para proponer la Política, la CR realizó un análisis en profundidad de todos los elementos retributivos del Consejero Delegado y de los Consejeros en su condición de tales. Además, como parte del proceso periódico de involucración que realiza con accionistas institucionales y *proxy advisors*, Enagás emprendió un **proceso de consulta** antes y después de la Junta con el objetivo de escuchar activamente y conocer sus comentarios y sugerencias sobre estos documentos. En este proceso, las principales recomendaciones identificadas fueron:

- Adecuar los grupos de comparación para incluir compañías con un mayor grado de comparabilidad por tamaño, manteniendo aquellas que son semejantes por tipo de actividad. La Política aprobada da respuesta a esta sugerencia (ver detalle en apartado 2.1.).
- Continuar avanzando en el grado de transparencia sobre los niveles de consecución y de pago de la retribución variable para reforzar que Enagás aplica el principio *pay for performance*. Con el objetivo de aportar mayor claridad sobre la determinación de la Política en 2026 y su aplicación en 2025, Enagás presenta este Informe en formato de libre diseño, en línea con la presentación de la Política de Remuneraciones.

Por tanto, la CR, en su sesión del 16 de febrero de 2026, acordó para el ejercicio 2026 un **enfoque continuista** de acuerdo con la Política de Remuneraciones para el periodo 2025-2027, dentro del marco aprobado por la Junta General de Accionistas, con mejoras técnicas:

- Aplicar el marco establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2024, que principalmente: (i) **simplifica la estructura de la retribución fija** del Consejero Ejecutivo al eliminar la remuneración como consejero en su condición de tal e **incrementa el peso** de la retribución variable a largo plazo al incorporar dicho importe como parte del **incentivo a largo plazo target**; (ii) revisa los requisitos de retención de acciones, de tal forma que si el Consejero Ejecutivo no ha alcanzado el número de acciones sujeto al **compromiso de tenencia permanente de acciones**, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciba derivadas de cualquier sistema de retribución variable, será de 3 años.
- **Establecer los objetivos anuales** de la retribución variable anual 2026 en línea con la **actualización estratégica** de Enagás comunicada al mundo inversor el 18 de febrero de 2025 (ver detalle en apartado 3.2.II.).

- Establecer un **nuevo ciclo 2026-2028** del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado en la Junta General de Accionistas 2025, de acuerdo a una estructura de ciclos solapados. El foco de los objetivos propuestos es mantener un enfoque continuista hacia la creación de valor para el accionista (ver detalle en apartado 3.2.II.).

Resultados y remuneración devengada en 2025

En 2025 Enagás ha continuado con un **elevado grado de ejecución de la actualización estratégica 2025-2030**. Destaca:

- El papel fundamental de la infraestructura de Enagás para la seguridad del sistema energético de España y UE.
- La efectividad del plan de eficiencia, para el control de los gastos operativos y financieros, en línea con el *guidance* de mercado.
- El avance en la descarbonización de la Compañía y la cadena de valor, así como en el calendario del hidrógeno.

En relación con los resultados financieros: (i) el impacto del marco regulatorio en los ingresos de la Compañía se ha visto compensado por el incremento de otros ingresos regulados; (ii) el buen desempeño de las sociedades participadas se mantiene en línea con el del año anterior; (iii) el resultado financiero mejora principalmente por la reducción de deuda. Como resultado, el BDI recurrente (265 millones de euros), ha superado el objetivo previsto.

Enagás mantiene el liderazgo en los principales *ratings* ESG, como el Dow Jones Best In Class Index —con una puntuación de 91 puntos a 27 de octubre de 2025, cuatro por encima que el año anterior— o ISS ESG, entre otros índices de referencia.

Con base en los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la CR, ha acordado:

- **Retribución variable anual:** el coeficiente de pago ponderado ha ascendido a **89,66% de la retribución variable anual máxima**. Esto se corresponde con 537.960 euros para el Consejero Delegado, equivalente a un 53,80% de su retribución fija.
- **ILP 2026-2028:** aprobar un nuevo ciclo temporal de acuerdo con el Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado en la Junta General de Accionistas.
- **ILP 2022-2024,** cuyo periodo de medición de objetivos finalizó el 31 de diciembre de 2024: el coeficiente de pago ponderado ascendió a **70% del incentivo máximo**. Esto se corresponde con 65.072 acciones brutas para el Consejero Delegado. Su entrega se realizó al 50% en 2025 y está previsto el otro 50% en 2026, sujeto a permanencia hasta cada fecha de entrega.

Estas retribuciones variables, vinculadas a objetivos de Grupo, son el resultado de aplicar las métricas, ponderaciones y escalas de logro acordadas al inicio de 2025 para la Retribución variable anual y de 2022 para el ILP 2022-2024, sin aplicar ajustes.

Deseo concluir agradeciendo a los miembros de la CR por su dedicación y contribución. Por último, quiero agradecer las recomendaciones y sugerencias recibidas de nuestros accionistas y *proxy advisors* en nuestro continuo proceso de consulta, así como el compromiso y apoyo de quienes han colaborado con esta CR.

Fdo.: José Montilla Aguilera, Presidente de la Comisión de Retribuciones.

Enlaces a las Políticas de Remuneraciones:

- Política 2025-2027: <https://www.enagas.es/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/remuneracion-consejeros/>

2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN

2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO

		TARGET	DEVENGADO
		2026	Cambios respecto a 2025
Elementos fijos			2025
Retribución fija (RF)	1.000.000€.		1.000.000€.
Plan de previsión social	20% de la retribución fija + prima para la consecución de la rentabilidad garantizada.	Sin cambios.	205.000€ (20,5% RF)*.
Retribución en especie	Hasta un 20% de la retribución fija.		97.000 € (9,7% RF).
Retribución variable anual	Oportunidad: Incentivo máximo anual: 60% RF.	Oportunidad: Sin cambios.	
	Objetivos 2026:		
	85% Financieros y operativos de negocio: 20% Resultados económicos: Beneficio después de impuestos. 25% Negocios regulados y no regulados: por actividades asociadas 25% Hidrógeno y nuevos negocios para la descarbonización: desarrollo del hidrógeno; nuevos negocios para la descarbonización. 15% Transformación: Plan de Transformación Digital; Excelencia en Capital para la gestión de proyectos. 15% No financieros: 15% ESG: Impulso de la sostenibilidad; Diversidad e inclusión; Seguridad y continuidad de negocio.	- Financieros y operativos de negocio: - Refuerzo del peso del objetivo asociado a los Negocios regulados y no regulados dada la relevancia de las actuaciones asociadas (incremento de un 5% de su peso) - Transformación: nuevo foco en la ejecución de los futuros proyectos (<i>Excelencia en Capital</i>) - No financieros: Sin cambios significativos.	Nivel de pago: 89,66% de la retribución variable máxima, equivalente a 537.960€ (53,80% RF).
			Detalle en las páginas 8 y 9
Plan de incentivo a largo plazo	Ciclos solapados.		
	- Primer ciclo: 2025-2027** - Segundo ciclo: 2026-2028**	Primer ciclo: 2025-2027: Sin cambios	
	Oportunidad (por ciclo):	Sin cambios.	
	- Incentivo target: 63% RF (2025 y 2026 para el primer y segundo ciclo respectivamente). - Incentivo máximo: 125% del target.		A 31 de diciembre de 2024 finalizó el periodo de medición del ILP 2022-2024. Su devengo está sujeto a la permanencia en el Grupo en cada una de las fechas de abono.
	Objetivos ILP 2025-2027: de acuerdo a lo establecido en el Informe Anual sobre Remuneraciones del 2024 (Ver detalle en Anexo I de este Informe).	Primer ciclo: Sin cambios.	Nivel de pago: 70% del incentivo máximo, equivalente a 65.072 acciones.
	Objetivos ILP 2026-2028:		Calendario de liquidación: 50% entregado en 2025 y 50% previsto en 2026. El devengo de cada entrega está sujeto a la permanencia en el Grupo Enagás***. En su caso, el 50% diferido se podrá incrementar en una cuantía en acciones equivalente a los dividendos pagados durante el periodo de diferimiento.
	25% Retorno total para el accionista ("RTA"): 12,5% RTA absoluto y 12,5% RTA relativo respecto a un grupo de comparación (15 compañías del sector). 20% Fondos de las Operaciones del negocio regulado y no regulado. 25% Hidrógeno y nuevos negocios. 15% ESG. 15% Transformación.		
	Instrumentos: 100% acciones.	Sin cambios.	
	Periodo de medición de objetivos: 3 años.	Sin cambios.	
	Liquidación: 100% en 2028 y 2029 (1º y 2º ciclo respectivamente).	Sin cambios	Detalle en las páginas 9 y 10
	Periodo de retención de las acciones: 1 año.	Sin cambios	
Tenencia permanencia de acciones	2 anualidades de retribución fija.	Sin cambios.	

* De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y se incluye en las tablas del Anexo II Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados.

** El Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 fue aprobado por la JGA 2025 con el 81,83% de votos a favor, en el que se enmarca el segundo ciclo 2026-2028.

*** Los requisitos para que el Consejero Delegado pueda recibir el incentivo a largo plazo que se derive del ILP 2022-2024 son: i) Cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan en los términos establecidos en su Reglamento, ii) permanencia del beneficiario hasta la primera fecha de abono del Plan para percibir el 50% del incentivo, y hasta la segunda fecha de abono para recibir el 50% restante, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, y demás circunstancias establecidas en el Reglamento y que deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad. En caso de baja voluntaria, despido procedente o cese con justa causa, el Beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir el incentivo que no hubiese recibido en el momento del cese y ello sin perjuicio de la posible aplicación adicional de las cláusulas de reducción y recuperación previstas.

2.1. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado en 2026

Con el objetivo de determinar la Política para el ejercicio 2026, la CR realiza un proceso de reflexión donde considera:

- **Factores internos:**

- Los **resultados** obtenidos por el Grupo Enagás en el ejercicio 2025.
- La **actualización estratégica** comunicada al mundo inversor el 18 de febrero de 2025.
- Las **condiciones retributivas** del **equipo directivo** y de las **personas empleadas** en su conjunto.

- **Factores externos:**

- Los **resultados** de las **votaciones** relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios (78,97% y 82,06% de votos a favor sobre los votos emitidos en las Juntas Generales de Accionistas de los ejercicios 2024 y 2025, respectivamente) y los relativos a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 21 de marzo de 2024 (77,46% de votos a favor sobre los votos emitidos en la Junta General de Accionistas de dicho ejercicio).
- Las **recomendaciones** recibidas en el **proceso de involucración con inversores, accionistas y proxy advisors** que Enagás ha llevado a cabo en noviembre de 2024 (*roadshows* de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad). La CR recibe oportunamente información sobre los comentarios y opiniones de los accionistas y los incorpora en el proceso de determinación y aplicación de la Política.
- Las **prácticas de mercado** de compañías relevantes para Enagás. En el proceso de involucración con los accionistas, se han escuchado sus comentarios sobre los grupos de comparación considerados en políticas anteriores y se ha tomado en consideración a compañías con un mayor grado de comparabilidad por tamaño, manteniendo aquellas que son semejantes por tipo de actividad. En concreto, los grupos de comparación considerados en el ejercicio de determinación de la presente Política son los siguientes: (i) grupo de *utilities* europeas comparables por dimensión y actividad: BKW, Elia Group, ERG, Italgas, Neoen, Pennon Group, Rubis, Snam, Telecom Plus, Terna, Voltalia; (ii) grupo multisectorial comparable por dimensión: Acciona, Acerinox, Almirall, Endesa, Faes Farma, Fluidra, Gestamp, Indra, Inmobiliaria Colonial, Meliá, Merlin Properties, Redeia, Rovi, Sacyr y Viscofan.
- La **normativa** y **recomendaciones** generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Como resultado, el Consejo, a propuesta de la CR, ha acordado en su sesión de 16 de febrero de 2026:

- **Aplicar el marco establecido** en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 21 de marzo de 2024.
- Establecer **objetivos anuales** a los que se vincula la retribución variable anual, **alineados con la actualización estratégica** de Enagás.
- Proponer un **nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2026-2028**, como segundo ciclo 2026-2028 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado en la Junta General de Accionistas de 2025, manteniendo un enfoque continuista hacia la creación de valor para el accionista y cuyas características se describen en el apartado 3.2.II. de este Informe.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

	POLÍTICA					Cambios respecto a 2025	DEVENGADO	
	2026						2025	
	Vocal		Presidente		Consejero Independiente Coordinador			
	RF	Dietas de asistencia	RF	Dietas de asistencia	RF			
Retribución fija (RF) y dietas de asistencia	Consejo de Administración	100.000€	Hasta 30.000€	600.000€	--	15.000€	Sin cambios	Remuneración total devengada en 2025 por los conceptos y todos los Consejeros: 2.870.000 €.
	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	25.000€	Hasta 5.000€	15.000€	--	--		
	Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos	25.000€	Hasta 5.000€	15.000€	--	--		
	Comisión de Retribuciones	25.000€	Hasta 5.000€	15.000€	--	--		

Los importes indicados para los cargos de “Presidente” y “Consejero Independiente Coordinador” son adicionales a los que corresponden como “Vocal”.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2026 asciende a 3.030.000€, sin perjuicio de que pudiera revisarse en el caso de que se apliquen determinadas variaciones limitadas al 10% en los términos recogidos en la Política.

Para determinar este límite se ha considerado el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que es de dieciséis (descontando el importe correspondiente al Consejero Ejecutivo que no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración por este concepto, tal y como se establece en la Política de Remuneraciones 2025-2027), así como el hecho de que todos los consejeros a excepción del Presidente y del Consejero Ejecutivo son miembros de una de las Comisiones. También se ha considerado que las reuniones ordinarias del Consejo serían once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones.

Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales en 2026

El enfoque es continuista con el del 2025. La determinación de la remuneración del Consejero Ejecutivo se ha explicado y justificado en la página anterior. Nos remitimos a ella para evitar reiteraciones.



3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.1 NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

El objetivo principal de la Política de Remuneraciones es la atracción, retención y motivación del mejor talento, con la finalidad de que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos y de creación de valor para los grupos de interés de Enagás, en particular para sus accionistas, dentro del marco crecientemente competitivo y complejo en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones y que, a su vez, son aplicables para el resto de las políticas y procedimientos retributivos de la Compañía, son los siguientes:

SOSTENIBILIDAD Y ALINEAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los grupos de interés (*stakeholders*) de Enagás.

EQUIDAD INTERNA Y COMPETITIVIDAD EXTERNA

La Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo está alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Enagás. Se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados.

La Política es coherente con la cultura inclusiva de Enagás, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como Compañía.

La estructura del paquete retributivo del Consejero Ejecutivo y de los empleados de Enagás se basa en el principio de atraer y retener el mejor talento y ser competitivo dentro del sector, retribuyendo a los empleados por su contribución a los resultados del Grupo. Igualmente, la retribución de los consejeros en su condición de tales debe ser adecuada para atraer y retener el perfil deseado por la Sociedad.

La Política se revisa periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Compañía, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

PRUDENCIA E IDONEIDAD

La remuneración de los consejeros en su condición de tales debe ser adecuada a la dedicación y responsabilidad de cada consejero, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

TRANSPARENCIA

El Consejo de Administración asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

Estos principios se traducen en una Política de Remuneraciones alineada con sólidas prácticas en materia de buen gobierno:

NUESTRAS BUENAS PRÁCTICAS	PRÁCTICAS QUE EVITAMOS
Consejero Ejecutivo - Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a resultados financieros y de retorno para los accionistas, auditados, así como a resultados no financieros, incluyendo logros en materia de sostenibilidad (<i>"pay for performance"</i>). - Establecer límites en las cuantías individuales en la remuneración variable. - Entregar una parte de la remuneración en acciones de Enagás, S.A. - Establecer un requisito de tenencia mínima de acciones equivalente a dos veces la retribución fija anual. - Incluir ajustes ex-post en la retribución variable (<i>malus</i> y <i>clawback</i>). Revisar periódicamente el alineamiento de la retribución total con la de compañías comparables. - Garantizar que la CR cuenta con asesoramiento externo a efectos de conocer la información retributiva del mercado y de diseñar, revisar y aplicar la Política.	Consejero Ejecutivo - Garantizar incrementos de la retribución fija o el abono de la retribución variable. - Conceder remuneraciones discrecionales. - Permitir cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
Consejeros no ejecutivos Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros.	Consejeros no ejecutivos - Participar en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Compañía o al desempeño individual. - Participar en sistemas de ahorro a largo plazo o en otros beneficios sociales.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.2 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

A fecha de presentación de esta Política a la Junta General de Accionistas, únicamente el Consejero Delegado de la Compañía desempeña funciones ejecutivas.

I. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos fijos

Retribución fija	
Propósito	Recompensar el valor individual del puesto y su desempeño en la organización.
Importe	1.000.000 euros en 2026, de conformidad con la Política de Remuneraciones, sin variación desde su nombramiento en 2022.
Funcionamiento	El Consejero Ejecutivo no percibirá ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones, según se ha explicado y justificado anteriormente. La retribución fija bruta anual se abona mensualmente en metálico.
Plan de previsión social	
Propósito	Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.
Importe	El importe de aportación anual correspondiente al ejercicio 2026 consistirá en un 20% de la Retribución Fija + prima para la consecución de la rentabilidad garantizada (dicha rentabilidad se establece en el 125% de la variación del Índice de Precios de Consumo anual hasta el 31 de diciembre del año anterior al cumplimiento de 65 años).
Funcionamiento	El Consejero Delegado es partícipe en un Plan de Previsión. 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. Dicho Plan establece que no tendrá derechos económicos si su cese se produce por decisión del tomador como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de sus funciones, 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. El devengo o consolidación de derechos no está vinculado a ningún tipo de consecución de objetivos o evaluación del desempeño.
Otros beneficios	
Propósito	Proporcionar beneficios competitivos.
Importe	El importe máximo es equivalente a un 20% de la retribución fija en el ejercicio 2026.
Funcionamiento	Como parte de estos beneficios el Consejero Ejecutivo viene percibiendo 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 de vida, seguro médico, etc. 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.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.2 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Retribución variable anual

Propósito Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales, en línea con la estrategia del Grupo Enagás, que incluye la Estrategia de Sostenibilidad.

- Importe**
- **Mínimo:** no se abonaría incentivo.
 - **Máximo:** 60% de la retribución fija.

Objetivos	Peso	Objetivos anuales	Indicadores
Resultados Económicos	20%	Resultado después de impuestos	BDI
Negocios regulados y no regulados	25%	Actividades reguladas (15%)	Actuaciones asociadas a los retos del marco regulado (ingresos COPEX, ...)
		Actividades no reguladas (10%)	Cash-Flow de Sociedades Participadas
			Ingresos agregados de diversificación
Hidrógeno y nuevos negocios para la descarbonización	25%	Desarrollo del hidrógeno (15%)	Otras actuaciones asociadas
		Nuevos negocios para la descarbonización (10%)	Desarrollo de la hoja de ruta del hidrogeno definida por la Compañía
ESG	15%	Descarbonización: Impulso de la sostenibilidad (5%)	Desarrollo actuaciones asociadas a los nuevos negocios (CO ₂ , desarrollo de Negocio NH ₃ , impulso Movilidad Marítima y Terrestre)
			Posicionamiento relativo en el sector Gas Utilities dentro de la evaluación CSA 2026 del Dow Jones Best in Class Index
			Reducción de emisiones totales de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2)
		Diversidad e inclusión (5%)	Reducción de emisiones de metano alineado con el PEERE 2026
			Ratio de eficiencia operativa asociada a la gestión de emisiones
Transformación	15%	Seguridad y continuidad de negocio (5%)	Porcentaje de personas del sexo menos representado contratadas en plantilla respecto del total de contrataciones realizadas en el año
			Porcentaje de candidaturas de diversidad cultural en procesos de selección externos
		Plan de Transformación Digital (10%)	Transparencia retributiva y brecha salarial
		Excelencia en Capital para la gestión de proyectos (5%)	Reflexión global para establecimiento de líneas estratégicas
			Desarrollo del Plan de Transformación Digital 2026 y cumplimiento otras actuaciones críticas
			Actuaciones asociadas a la cultura de excelencia en Capital para la gestión de proyectos.

Métricas
(versión pública, no contiene información confidencial)

El Consejo, a propuesta de la CR, estableció con fecha 16 de febrero 2026 los objetivos aplicables al Consejero Delegado para el 2026 que se detallan más arriba. En el proceso de determinación de estos elementos, la CR revisa potenciales solapes con los indicadores a los que va ligada a la retribución variable a largo plazo, para evitar duplicidades.

Como regla general, con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo.

Funcionamiento

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CR considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta labor de evaluación, la CR, cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, que facilitan información sobre los resultados. En particular, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento analizará los resultados financieros que serán posteriormente auditados tanto por el auditor externo de la Compañía como por su auditor interno.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.2 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Retribución variable anual (cont.)

Funcionamiento

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CR también considera cualquier riesgo asociado. A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de retribución variable anual.

La retribución variable anual no se abonará hasta que la CR, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente.

La retribución variable podrá abonarse en metálico y/o instrumentarse a través de un vehículo de ahorro a largo plazo, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. El abono se realizará en un pago.

El importe de la retribución variable que, en su caso, le corresponda al Consejero Ejecutivo, estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) descritas en el apartado 3.2.III. de este Informe.

Incentivo a largo plazo (ILP) 2025-2027: segundo ciclo 2026-2028

Propósito	Incentivar el logro sostenible de objetivos a largo plazo, alineados con la estrategia, y compartir la creación de valor con el Consejero Ejecutivo.
Descripción	Consiste en la promesa de entrega gratuita de acciones que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará al Consejero Ejecutivo, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación.
Duración del plan	El Plan tiene una duración total de 5 años y está estructurado en 3 ciclos temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo se extiende desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, el segundo ciclo desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028 y el tercero desde el 1 de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2029. La información sobre el primer ciclo se publicó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del 2024 y está incluida en Anexo I.
Número máximo de acciones	Segundo ciclo 2026-2028: 57.777 acciones, equivalentes a un 78,75% de la retribución fija y considerando el precio medio aritmético redondeado al segundo decimal de los precios medios ponderados por volumen (<i>vwap</i>) de la acción de Enagás correspondiente a la última sesión del año 2025 y de las 20 sesiones anteriores y 20 sesiones posteriores a dicha sesión, esto es 13,63 euros. El número de acciones que finalmente devengue el Consejero Delegado en función del cumplimiento de los objetivos se podrá incrementar en una cuantía equivalente a los dividendos pagados durante el periodo de diferimiento.

Segundo ciclo 2026-2028:

Métricas (versión pública, no contiene información confidencial)	Peso	Objetivos	Indicadores
	25%	Retorno Total para el Accionista	RTA relativo★ (12,5%)
			RTA absoluto (12,5%)
	20%	Fondos de las Operaciones (FFO) del negocio regulado y no regulado	Resultados FFO
	25%	Hidrógeno y nuevos negocios	Inversiones en infraestructuras de hidrógeno (12,5%)
			Desarrollo a través de nuevos negocios relacionados con otras moléculas para la descarbonización (12,5%)
	15%	ESG: Descarbonización; Diversidad e Inclusión; Continuidad de negocio y consolidación del modelo de Cumplimiento	Reducción de emisiones de CO ₂ en línea con la senda de descarbonización (emisiones 2028 vs emisiones 2025) (5%)
			Porcentaje de mujeres en posiciones directivas y pre directivas; Porcentaje de mujeres dentro de la Dirección de Operación y Mantenimiento (5%)
			Ampliación del modelo de Continuidad de Negocio (5%)
	15%	Transformación	Plan de transformación digital (5%)
			Mejora de indicadores clave (5%)
			Desarrollo del Plan de Comunicación (5%)

★ Grupo de comparación: (Centrica, Enel, Engie, E.ON, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Pennon Group, Ren, Redeia, RWE, Severn Trent, Snam, Terna y United Utilities).

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.2 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Incentivo a largo plazo (ILP) 2025-2027: segundo ciclo 2026-2028 (cont.)

El Consejo, a propuesta de la CR, estableció con fecha 16 de febrero 2026 los objetivos del segundo ciclo 2026-2028, que se detallan más arriba. En el proceso de determinación de estos elementos, la CR revisa potenciales solapes con los indicadores a los que va ligada a la retribución variable anual, para evitar duplicidades.

La CR realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el ciclo, determinará el grado de consecución. Para el cálculo del importe de la retribución variable a largo plazo, la CR considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta labor de evaluación, la CR, cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, que facilitan información sobre los resultados. En particular, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento analizará los resultados financieros que serán posteriormente auditados tanto por el auditor externo de la Compañía como por su auditor interno.

Funcionamiento

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CR también considera cualquier riesgo asociado. A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de retribución variable a largo plazo.

La retribución variable a largo plazo no se abonará hasta que la CR, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente.

El importe de la retribución variable que, en su caso, le corresponda al Consejero Ejecutivo, estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) descritas en el apartado 3.2.III. de este Informe.

El 100% de las acciones que, en su caso, se entreguen derivadas del ciclo podrán estar sometidas a un periodo de retención de 12 meses, sin perjuicio de que este periodo sea de 3 años en cumplimiento del requisito de tenencia permanente de acciones establecido en el apartado 3.2.IV. de este Informe.



3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.2 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJERO EJECUTIVO

III. Cláusulas *malus* y *clawback*

En el caso de que concurran determinadas circunstancias, el Consejo de Administración, a propuesta de la CR, 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 Compañía, 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 Compañía 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 Compañía, 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.

IV. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

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. Durante este periodo, el Consejero Ejecutivo deberá mantener las acciones atribuidas derivadas de sistemas retributivos, netas de los impuestos aplicables, durante, al menos, 3 años desde su entrega.

Para alcanzar este objetivo, no se consideran las acciones de planes de incentivos no consolidados. La CR revisará periódicamente el cumplimiento de este requisito.

La Comisión revisará periódicamente el cumplimiento de este requisito.

A fecha del presente informe el Consejero Delegado es titular de 83.160 acciones de la Compañía equivalentes a una anualidad y media de su retribución fija aproximadamente. Este número de acciones no comprende las acciones correspondientes al segundo abono del ILP 2022-2024 cuya liquidación se realizará en 2026.

V. Términos y condiciones principales del contrato

A los efectos del artículo 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital se describen 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.

Los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Ejecutivo, adicionales a los referidos anteriormente en la Política, son lo que se indican a continuación de forma resumida:

Duración	El contrato se estipula por el tiempo en que el Consejero Delegado desempeñe las funciones como tal.
Preaviso e indemnización	El contrato recoge un preaviso mínimo de tres (3) meses en caso de que la relación contractual se extinga por decisión unilateral del Consejero Delegado. En el supuesto de que incumpliera tal obligación, deberá abonar a la Sociedad una cantidad equivalente a la retribución fija correspondiente al período de preaviso incumplido. 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.
Compromiso de no concurrencia post-contractual	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.
Exclusividad	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.
Confidencialidad	El contrato establece que el Consejero Delegado guardará secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.

VI. Otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores. En este sentido, el Consejero Ejecutivo no percibirá las remuneraciones como miembro del Consejo de Administración, en su condición de tal, que se describen en el apartado 3.2. de la presente Política de Remuneraciones.

VII. Remuneraciones extraordinarias

No se prevé que los Consejeros de Enagás devenguen remuneraciones extraordinarias en el ejercicio en curso.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas.

De conformidad con el artículo 36 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, es decir, como miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, consistirá en (i) una asignación fija abonada con carácter anual o por el período de tiempo que la Junta acuerde, (ii) una dieta por asistencia efectiva a cada reunión del Consejo de Administración, (iii) un importe por pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y otro por la presidencia de las mismas y, (iv) en el caso del Consejero Independiente Coordinador, una cantidad complementaria que retribuya dicha función.

El Consejero Ejecutivo no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración por este concepto dado que la Política 2025-2027 simplificó la estructura de su retribución fija potenciando el concepto pay for performance. eliminando la remuneración del Consejero Ejecutivo como consejero en su condición de tal (130.000€) e incorporando este importe como parte del incentivo a largo plazo target.

La retribución individual de los Consejeros, en función de los cargos que desempeñan y de su asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones será la siguiente:

Retribución Fija	Vocal	Presidente	Consejero Independiente Coordinador
Consejo de Administración	100.000€	600.000€	15.000€
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	25.000€	15.000€	--
Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos	25.000€	15.000€	--
Comisión de Retribuciones	25.000€	15.000€	--

Dietas de asistencia (cantidad variable anual)	Vocal	Presidente
Consejo de Administración	Hasta 30.000€	--
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Hasta 5.000€	--
Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos	Hasta 5.000€	--
Comisión de Retribuciones	Hasta 5.000€	--

Estos importes se mantendrían durante todo el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones (2025-2027), sin perjuicio de que pudieran 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 CR, 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 2026 asciende a 3.030.000 euros, sin perjuicio de que pudiera revisarse en el caso de que se apliquen determinadas variaciones limitadas al 10% en los términos recogidos en la Política.

Para determinar este límite se ha considerado el número máximo de Consejeros que determina el artículo 35 de los Estatutos, que es de dieciséis (descontando el importe correspondiente al Consejero Ejecutivo que no percibirá las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración por este concepto), así como el hecho de que todos los consejeros a excepción del Presidente y del Consejero Ejecutivo son miembros de una de las Comisiones. También se ha considerado que las reuniones ordinarias del Consejo serían once cada año y cuatro las de cada una de las Comisiones.

Asimismo, la Compañía tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

4. REMUNERACIÓN EN 2025

4.1 RESUMEN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025 Y EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LOS RESULTADOS RECIBIDOS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 ha seguido los términos de Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración devengada en 2025 por el Consejero Ejecutivo y los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos descritos en la Política de Remuneraciones vigente en 2025.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2025 se incluyó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2024. Dicho Informe fue aprobado por el 82,07% de los votos emitidos a favor.

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2025

Visión de los últimos 5 ejercicios (cifras incluidas en los Informes Anuales sobre Remuneraciones correspondientes)

En miles de €	2021	2022 ⁴	2023	2024	2025
Retribución fija	1.000	1.054	1.000	1.000	1.000
Plan de previsión social	210	512	222	0 ²	0 ²
Retribución en especie	219	132	162	74	97
Retribución variable anual	584	562	583	505	538
Incentivo a largo plazo	0	509	0	0 ³	433 ³
Otras retribuciones ¹	130	242	130	130	0
Retribución Total devengada	2.143	3.011	2.097	1.709	2.068
Elementos fijos – Total	1.559	1.940	1.514	1.204	1.097
Elementos variables - Total	584	1.071	583	505	971
Resultado consolidado de la sociedad (millones €)	499.957	526.398	421.094	-312.679	408.43

1. Otras retribuciones incluyen los conceptos de remuneraciones percibidas por la pertenencia al Consejo de Administración de Enagás.
2. De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y se incluye en las tablas del Anexo II Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados (214 miles de euros en 2024 y 205 miles en 2025).
3. A 31 de diciembre de 2024 finalizó el periodo de medición del ILP 2022-2024 (nivel de pago: 70% del incentivo máximo, equivalente a 65.072 acciones). El devengo del primer pago equivalente a un 50% se abonó en 2025 y está previsto que el otro 50% se devengue y abone en 2026. En su caso, el 50% diferido se podrá incrementar en una cuantía equivalente a los dividendos pagados durante el periodo de diferimiento.
4. El 21 de febrero de 2022 el Presidente Ejecutivo fue nombrado Presidente otro externo y se nombró a un nuevo Consejero Delegado. Por tanto, se incluyen la remuneración de ambas posiciones excluyendo la específica por el cargo de Presidente del Consejo (450 miles de euros).

En el ejercicio 2025 el Consejero Delegado no devengó o percibió otros conceptos retributivos a los indicados.

CEO Pay Ratio

La retribución total devengada en 2025 por el Consejo Delegado ascendió a 2.068 miles de euros. La retribución media de la plantilla, considerando los 1.268 empleados del Grupo, ascendió a 87 miles de euros. Por tanto, la ratio entre la retribución total del Consejo Delegado y la retribución media de la plantilla es de 23,8 veces.

4. REMUNERACIÓN EN 2025

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2025

I. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: **elementos fijos**

Retribución fija

La retribución fija del Consejero Delegado en 2025 ascendió a 1.000.000 euros, de acuerdo con lo establecido en la "Política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027". Dicho importe retribuye las funciones ejecutivas que realiza en Enagás.

Plan de previsión social

El Consejero Delegado ha sido beneficiario 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. La Sociedad aportó al Consejero Delegado 205.000 euros por este concepto devengados durante el ejercicio 2025.

A 31 de diciembre de 2025 el importe de los fondos acumulados correspondientes al Consejero Delegado asciende a 834.000 euros.

El Plan de Previsión establece que el Consejero Delegado no tendrá derechos económicos si su cese se produce por decisión del tomador como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de sus funciones, 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 por el Consejero Delegado.

Otros beneficios

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). El Consejero Delegado ha percibido en 2025 por estos conceptos, las siguientes cantidades: prestaciones en especie, por importe de 67.000 euros y prima de seguro de vida, por importe de 30.000 euros.

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 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.



4. REMUNERACIÓN EN 2025

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2025

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Retribución variable anual

De acuerdo con la Política 2025-2027, el Consejero Delegado ha tenido asignada en 2025 una retribución variable anual máxima equivalente a un 60% de su retribución fija dineraria anual. El Consejo, a propuesta de la CR, en su reunión de 17 de febrero de 2025, acordó las métricas, ponderaciones y escalas de logro para el ejercicio 2025. La CR ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del año. Una vez finalizado el ejercicio, ha realizado una evaluación de su cumplimiento. En esta labor, la CR cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, que han facilitado información sobre los resultados. En particular, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha analizado los resultados financieros que han sido posteriormente auditados tanto por el auditor externo de la Compañía como por su auditor interno. En esta evaluación, la CR también considera cualquier riesgo asociado. A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de retribución variable anual. La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones, los resultados alcanzados y el nivel de consecución y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión en su sesión del 16 de febrero de 2026, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:

Objetivos	Peso	Objetivos anuales	Indicadores	Nivel de pago ponderado
Resultados Económicos	25%	Resultado después de impuestos	BDI	25%
Negocios regulados y no regulados	20%	Actividades reguladas (10%)	Actuaciones asociadas a los retos del marco regulado (ingresos COPEX, ...)	9,7%
		Actividades no reguladas (10%)	Cash-Flow de Sociedades Participadas	2%
			Ingresos agregados de diversificación	2%
			Otras actuaciones asociadas	3,8%
Hidrógeno y nuevos negocios para la descarbonización	25%	Desarrollo del hidrógeno (12,5%)	Desarrollo de la hoja de ruta del hidrogeno definida por la Compañía	10,9%
		Nuevos negocios para la descarbonización (12,5%)	Desarrollo actuaciones asociadas a los nuevos negocios (CO ₂ , desarrollo de Negocio NH ₃ verde, impulso Movilidad Marítima y Terrestre)	10%
ESG	15%	Descarbonización: Impulso de la sostenibilidad (5%)	Posicionamiento relativo en el sector Gas Utilities dentro de la evaluación CSA 2025 del Dow Jones Best in Class Index* (*anterior Dow Jones Sustainability Index)	1,7%
			Reducción de emisiones totales de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2)	0%
			Reducción de emisiones de metano alineado con el PEERE 2025	0%
			Implantación Reglamento de Metano	1,6%
		Diversidad e inclusión (5%)	Porcentaje de personas del sexo menos representado contratadas en plantilla respecto del total de contrataciones realizadas en el año	2,2%
			Porcentaje de candidaturas de diversidad cultural en procesos de selección externos	2,5%
		Gestión de crisis y continuidad de negocio (5%)	Reflexión global y análisis de potenciales escenarios	4,6%
		Transformación	15%	Plan de Transformación Digital (10%)
Refuerzo de la ciberseguridad y la IA Responsable (5%)	Actuaciones asociadas a la directiva NIS2 y Plan Estratégico de Ciberseguridad, así como para asegurar la transparencia, fiabilidad y ética en todas las soluciones de IA			5%
Nivel de pago ponderado final (como % del máximo)				89,66%

Con base en todo lo anterior, la Comisión ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 89,66% del máximo. En consecuencia, el importe devengado por el Consejero Delegado en 2025 por este concepto asciende a 537.960 euros.

4. REMUNERACIÓN EN 2025

4.2 RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO EN 2025

III. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables (cont.)

Incentivo a largo plazo: 2022-2024

El 31 de diciembre de 2024 finalizó el ILP 2022-2024 aprobado por la Junta General de Accionistas de 2022, en el que ha participado en Consejero Delegado. En los términos que estableció la Política de remuneraciones 2022-2024, el número máximo de acciones que el Consejero Delegado ha tenido concedidas ascendió a 96.970 acciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CR, en su sesión de 1 de febrero de 2022, aprobó las métricas, ponderaciones y escalas de logro para este ILP. La CR ha realizado un seguimiento anual del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del Plan. Una vez finalizado, ha realizado una evaluación de su cumplimiento. En esta labor, la CR, cuenta con el soporte del Comité Ejecutivo, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, que han facilitado información sobre los resultados. En particular, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha analizado los resultados financieros que han sido posteriormente auditados tanto por el auditor externo de la Compañía como por su auditor interno. Para esta evaluación, la CR también considera cualquier riesgo asociado. A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de retribución variable a largo plazo.

El detalle de las métricas y ponderaciones, el nivel de consecución y pago tras la evaluación realizada por la CR, para determinar la cuantía del incentivo a largo plazo a abonar, fue informado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2024 y se detallada en el Anexo I de este Informe.

El 50% de estas acciones se entregaron durante el primer semestre de 2025, una vez que la JGA aprobó las cuentas anuales del ejercicio 2024 y sujeto a la permanencia del consejero ejecutivo en el Grupo Enagás hasta dicha fecha. El consejero ejecutivo está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, durante, al menos, dos años posteriores a su entrega, sin perjuicio del requisito de tenencia permanente de 2 anualidades de su retribución fija. La entrega del 50% restante se difiere un año y queda sujeta a la permanencia del consejero ejecutivo en el Grupo Enagás, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, y demás circunstancias establecidas en el Reglamento y que deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad. En caso de baja voluntaria, despido procedente o cese con justa causa, el Beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir el incentivo que no hubiese recibido en el momento del cese y ello sin perjuicio de la posible aplicación adicional de las cláusulas de reducción y recuperación previstas. En su caso, esta entrega final se incrementará en una cuantía en acciones equivalentes a los dividendos que se generen durante el año de diferimiento sobre las acciones diferidas. El consejero ejecutivo está obligado a retener las acciones, netas de impuestos, durante, al menos, un año posterior a su entrega.

4. REMUNERACIÓN EN 2025

4.3 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES EN 2025

La retribución global de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones ascendió a 2.870 miles de euros en 2025, que está significativamente por debajo de la retribución anual total máxima de 3.030 miles de euros, establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 para el conjunto de Consejeros/as en su condición de tales.

El Consejero Delegado no percibe las remuneraciones que le corresponderían como miembro del Consejo de Administración por este concepto dado que la Política de remuneraciones 2025-2027 simplificó la estructura de su retribución fija potenciando el concepto pay for performance eliminando la remuneración del Consejero Ejecutivo como consejero en su condición de tal (130.000€) e incorporando este importe como parte del incentivo a largo plazo target.

Las cuantías y conceptos para el ejercicio 2025, se indican a continuación:

Retribución Fija	Vocal	Presidente	Consejero Independiente Coordinador	Dietas de asistencia (cantidad variable anual)	Vocal	Presidente
Consejo de Administración	100.000€	600.000€	15.000€	Consejo de Administración	Hasta 30.000€	--
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	25.000€	15.000€	--	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Hasta 5.000€	--
Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos	25.000€	15.000€	--	Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos	Hasta 5.000€	--
Comisión de Retribuciones	25.000€	15.000€	--	Comisión de Retribuciones	Hasta 5.000€	--

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2025, en miles de euros, individualizadas por Consejero, son las siguientes.

Nombre	Cargo	Categoría	Comisiones del Consejo			Periodo	Remuneración (miles de €)
			CAC	CSyN	CR		
D. Antonio Llardén Carratalá	Presidente	Otro externo				01/01/2025 – 31/12/2025	730
Dña. María Teresa Costa Campi	Consejera	Independiente		V		01/01/2025 – 31/12/2025	160
Dña. Ana Palacio Vallelersundi	Consejera Independiente Coordinadora	Independiente		P		01/01/2025 – 31/12/2025	190
D. Santiago Ferrer Costa	Consejero	Dominical		V		01/01/2025 – 31/12/2025	160
Dña. Clara Belén García Fernández- Muro	Consejera	Independiente			V	01/01/2025 – 31/12/2025	160
D. Manuel Gabriel González Ramos	Consejero	Independiente			V	01/01/2025 – 31/12/2025	160
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales	Consejero	Dominical	V			01/01/2025 –31/12/2025	160
D. David Sandalow	Consejero	Independiente		V		01/01/2025 – 31/12/2025	160
Dña. Patricia Úrbez Sanz	Consejera	Independiente	V			01/01/2025 – 31/12/2025	160
D. José Blanco López	Consejero	Independiente		V		01/01/2025 – 31/12/2025	160
D. José Montilla Aguilera	Consejero	Independiente			P	01/01/2025 – 31/12/2025	175
D. Cristóbal Gallego Castillo	Consejero	Independiente		V		01/01/2025 – 31/12/2025	160
Dña. María Elena Massot Puey	Consejera	Independiente	V			01/04/2025-31/12/2025	117
Dña. Natalia Fabra Portela	Consejera	Independiente	V			01/01/2025 – 30/03/2025	43
Dña. María Teresa Arcos Sánchez	Consejera	Independiente	P			01/01/2025 – 31/12/2025	175
Remuneración total							2.870.000

Notas:

- CAC: Comisión de Auditoría y Cumplimiento
 - CSyN: Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos
 - CR: Comisión de Retribuciones
- P: Presidente
 - V: Vocal

4. REMUNERACIÓN EN 2025

No existe ninguna retribución suplementaria devengada a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

5. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

A continuación, se detallan las características de la Política de Remuneraciones que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

- Diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:
 - a. La remuneración total del Consejero Ejecutivo y del equipo directivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo. Para el Consejero Ejecutivo, en condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso no inferior al 25% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable anual + variable a largo plazo).
 - b. En relación con las métricas establecidas en la retribución variable, esta se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, de creación de valor y no financieros, que pueden incluir indicadores de sostenibilidad, que son concretos, predeterminados y cuantificables, y alineados con el interés social y en línea con la estrategia de Enagás.
 - c. Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. A priori, el Consejo de Administración tiene previsto que esta retribución se conceda y abone fundamentalmente en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del equipo directivo estén alineados con los de los accionistas.
 - d. Las acciones que, en su caso, se entreguen al amparo de la retribución variable a largo plazo al Consejero Ejecutivo pueden estar sometidas a un periodo de retención. Si el Consejero Ejecutivo no ha alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciba derivadas de cualquier sistema de retribución variable, sería de 3 años desde su entrega.
- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: el Consejero Ejecutivo cuenta con un sistema de retribución variable donde se exige el cumplimiento de un determinado umbral para tener derecho al pago del mismo. El porcentaje de retribución variable anual y largo plazo es significativo en relación con la retribución total. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual y retribución variable a largo plazo anualizada) alcanzará como máximo el 50%, aproximadamente.

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la CR en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para el Consejero Ejecutivo que:
 - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;

- b) son concretos, predeterminados y cuantificables en su mayoría. Sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la CR al comienzo del periodo de medición de objetivos, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, la estrategia, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas. En el proceso de determinación de estos elementos, la CR revisa potenciales solapes con los indicadores a los que van ligadas ambas retribuciones variables para evitar duplicidades;
- c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la CR;
- d) al finalizar el periodo de medición la CR evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CR también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La CR evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.

- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable (*malus* y *clawback*) si se producen determinadas circunstancias.
- Para reforzar el compromiso del Consejero Ejecutivo con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones descrito anteriormente.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Enagás recoge un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la CR establece que una de sus funciones es velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la CR.

Relación de la Política con las condiciones de las personas empleadas en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

La estructura y cuantías del paquete retributivo del Consejero Ejecutivo, de los directivos y de las personas empleadas en Enagás se basa en los principios de retribuir por la contribución a los resultados, ser equitativo a nivel interno y competitivo dentro del sector para atraer y retener al mejor talento.

Existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas del Consejero Ejecutivo, de los directivos y del resto de personas empleadas 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.

- La retribución total del Consejero Ejecutivo, directivos y otras personas empleadas se compone, de forma general, de elementos transversales, destacando: la retribución fija, retribuciones en especie acordes con el nivel de responsabilidad, retribución variable anual y retribución variable trianual.

5. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

- En general, una proporción mucho mayor de la retribución total del Consejero Ejecutivo y de los directivos está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con la del resto de personas empleadas, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses del Consejero Ejecutivo y directivos con los de los accionistas y otros grupos de interés de Enagás.
- El tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo están alineadas para el Consejero Ejecutivo, el equipo directivo y el resto de las personas empleadas.

En materia de equidad retributiva, Enagás atiende a la letra y al espíritu de las obligaciones y normas de las distintas jurisdicciones en donde opera y de aquellas de las que voluntariamente se ha dotado. La Política de Diversidad e Inclusión (aprobada por el Consejo de Administración el 21 de marzo de 2022) incluye los compromisos de la Compañía, de los cuales, relacionados con la equidad retributiva, destacan:

- Rechazar de manera expresa cualquier discriminación por razón de género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual, o por cualquier otra condición personal, familiar, económica o social entre sus profesionales.
- Garantizar que las decisiones y mecanismos sobre selección, contratación, evaluación del desempeño, progreso personal y promociones profesionales se basen en el mérito.

Para ello, la estrategia de diversidad e inclusión se apoya en seis ejes (género, funcional, generacional, cultural, pensamiento, LGTBIQ+) y se ha establecido un modelo de gestión basado en el principio de debido control, orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en la Política de Diversidad e Inclusión. Entre los elementos del modelo de gestión, destaca, por ejemplo:

- La supervisión, control y seguimiento realizado por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y la Comisión de Retribuciones.
- La supervisión a través de un Comité de Diversidad e Inclusión específico, liderado por el Consejero Delegado y miembros del Comité Ejecutivo, entre otros.
- La transparencia en la información proporcionada, garantizando su fiabilidad y rigor.

6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

6.1 COMPOSICIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

A 31 de diciembre de 2025 y a fecha de aprobación de este Informe por el Consejo de Administración, la CR está integrada por 3 miembros, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que prevé que la CR habrá de estar integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 7 Consejeros.

Todos los miembros de la CR son Consejeros no ejecutivos e independientes. La CR está presidida por un Consejero independiente, D. José Montilla Aguilera, cumpliendo de esta manera con lo dispuesto en el artículo 45 bis de los Estatutos Sociales y 25 bis del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

La experiencia de los miembros de la CR es la siguiente:

Nombre y categoría	Experiencia
D. José Montilla Aguilera (Presidente, independiente)	Educación: - Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, Política Monetaria y Sector Público. - Ha completado su formación en el ámbito de la Gobernanza y Agenda Pública (ESADE), en Compliance, Gobierno Corporativo y Transparencia (Transparency International) y Buen Gobierno Corporativo (KPMG).
	Perfil profesional: - Fue Alcalde de la localidad de Cornellá de Llobregat (1985-2004). - Desempeñó diversos cargos en la Diputación de Barcelona de la que fue Presidente (2003-2004). - Diputado del Congreso (2004-2006). - Ministro de Industria, Comercio y Turismo con todas las competencias en materia de Energía (2004-2006). Durante su etapa de Ministro puso en marcha el Plan de Energías Renovables 2005-2010, la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética 2005-2007, el Plan Nacional de Reestructuración del Carbón 2006-2012, el Plan Avanza, la planificación y despliegue de la TDT y se creó el INTECO (antecesor del actual INCIBE). Asimismo, fue coproponente del primer Plan Nacional de Reducción de Emisiones (2004) y del Plan de I+D+i 2004-2007. Adicionalmente, destacó por impulsar la aprobación de reformas legislativas para fortalecer las competencias de la Comisión Nacional de Energía y liberalizar el sector energético, así como las reformas de los mercados interiores del gas y la electricidad. - Presidente de la Generalitat de Catalunya y Diputado en el Parlament de Catalunya (2006-2010). - Senador en representación del Parlament de Catalunya (2011-2019). Como Senador ha sido Presidente de la Comisión de Presupuestos y Portavoz de las Comisiones de Economía y Competitividad, Hacienda y Administraciones Públicas, e Industria, Energía y Turismo. Ha sido ponente de los siguientes Proyectos de Ley: Auditoría de Cuentas; Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal; Impuesto de Sociedades; Medidas Urgentes en Materia Concursal; Medidas Fiscales para la Sostenibilidad Energética; Garantía de Suministro e Incremento de la Competencia en los Sistemas Eléctricos Insulares y Extrapeninsulares; Medidas Fiscales para la Sostenibilidad Energética. - Fue presidente ejecutivo de Patronato de la Escuela de Ingeniería Técnica Industrial de Barcelona (centro adscrito a la UPC) (1987-1991). - Miembro de los Consejos de Administración de: Tabasa (1983-1987), Puerto de Barcelona (1987-1991), y WTC Almeda Park (2000-2004). - Consejero Delegado de la sociedad de capital riesgo Proelsa (1987-1991). - Presidente del Consejo de Administración de diversas sociedades municipales de Cornellá de Llobregat: Precsa, Tecsa, Emducsa, entre otras, hasta 2004.

6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

Dña. Clara Belén García Fernández-Muro (Vocal, independiente)

- Educación y cargo académico:**
- Licenciada (1997) y Doctora (2002) en CC. Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid (UCM). Especialidad en Economía Internacional y Desarrollo.
 - Profesora Titular de Universidad, Departamento de Economía Aplicada, Estructura e Historia, Facultad de CC. Económicas y Empresariales, UCM.
- Actividad investigadora:**
- Tres tramos de investigación (2003-2008, 2009-2014 y 2016-2021) reconocidos por la Comisión Nacional evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).
 - Investigación sobre industria energética, desarrollo productivo y sistemas financieros. Cuenta con publicaciones académicas en revistas y editoriales de reconocido prestigio y ha contribuido a numerosos congresos, jornadas y seminarios.
 - Editora Asociada (2003-2005) y Jefa de Edición (desde 2024) de la Revista de Economía Mundial (revista indexada en el SSCI).
 - Estancias de investigación de al menos tres meses (por un total de dos años) en: Center for China Studies, Berkeley Roundtable for the International Economy y Haas School of Business de la Universidad de California (Berkeley); así como en Political Economy Research Institute de la Universidad de Massachusetts (Amherst).
 - Estancias breves (entre tres semanas y un mes) en: Research Center for Sustainable Development, Academia China de Ciencias Sociales (Pekín); Faculty of Business and Economics, Universidad Malaya (Kuala Lumpur); y Centro Internacional de Política Económica, Universidad de Costa Rica (Heredia).
- Posiciones académicas:**
- Participante en el diseño del Grado en Sostenibilidad, actualmente en proceso de implantación por parte de varias universidades europeas conjuntamente.
 - Participante en el diseño del Grado en Estudios Asiáticos, actualmente en proceso de verificación por parte de la UCM.
 - Miembro, primero, y Coordinadora Adjunta, después, de la Comisión Académica del Doctorado en Economía (UCM), entre 2014 y 2022.
 - Miembro de la Comisión Académica del Máster en Economía Internacional y Desarrollo (UCM), entre 2008 y 2011 y entre 2015 y 2018.
 - Vicedecana de Evaluación de la Calidad y Estudios de Grado (Fac. CC. Económicas y Empresariales UCM), entre 2014 y 2016.
 - Coordinadora del Grado en Economía (UCM), entre 2012 y 2014.
- Otras posiciones profesionales:**
- Desde noviembre de 2024, Vocal Independiente del Consejo de la Productividad de España.
 - Entre noviembre de 2018 y marzo de 2022, Consejera Independiente del Consejo General del Instituto de Crédito Oficial (ICO).
 - En 2021, miembro como asesora externa del Tribunal Calificador en las oposiciones al Cuerpo Superior de Técnicos Comerciales y Economistas del Estado.

6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

6.1 COMPOSICIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

Nombre y categoría	Experiencia
D. Manuel Gabriel González Ramos (Vocal, independiente)	Educación: • Doctor Ingeniero Agrónomo (2003) por la UCLM, Licenciado en Economía (2008) por la UNED. • Máster en Administración de Empresas (2009) por la UNED, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (2010) por la UNED. • Graduado en Derecho (2019) por la UNED. • Máster en Gestión y Análisis de Políticas Públicas (2010) por la Universidad Carlos III. • Máster en Gestión del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible (2011) por la UNED. Máster interuniversitario en Sostenibilidad y RSC (2014) UNED y UJI. • Postgrado en Bolsas y Mercados (2014), Universidad de Alicante (2018). • Máster Universitario Historia de la España Contemporánea en el Contexto Internacional (2020), UNED. • Máster Universitario de Acceso a la Abogacía (2022), UNED. • Máster en Negocio Energético (2024), Club Español de la Energía -ENERCLUB. • Programa Ejecutivo en Hidrógeno Renovable (2023), Escuela de Organización Industrial (EOI). • Ingeniero Agrónomo (Colegiado nº 0200094 del COIAAB). • Abogado (Colegiado nº 3511 del ICALBA). • Economista (Colegiado nº 733, con fecha de colegiación 20-01-2011, Colegio de Albacete).
	Perfil profesional: • Diputado del Congreso de los Diputados de España de la X, XI, XII, XIII y XIV Legislaturas (2017-2022). • Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (2018-2019). Subdelegado del Gobierno en Albacete (2007-2011). Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2004-2007). Delegado Provincial de Agricultura y Medioambiente (2001-2004). • Funcionario del Cuerpo Superior de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de la Administración General del Estado.
	Otros datos de interés: Profesor tutor de la UNED.

6.2 NÚMERO DE REUNIONES Y ASISTENCIA

Durante el ejercicio 2025, la CR de Enagás se ha reunido en 6 ocasiones.

En la siguiente tabla se recoge el porcentaje de asistencia de sus miembros durante el ejercicio 2025. Los resultados que se muestran a continuación ponen de manifiesto el compromiso asumido por cada uno de sus miembros, en la medida en que todos ellos han asistido al 100% de las reuniones de la Comisión durante el periodo en el que han formado parte de la misma (salvo en el caso de un consejero por circunstancias excepcionales).

Consejero	Asistencia
Dña. María Teresa Arcos Sánchez	100%
D. José Montilla Aguilera	100%
Dña. Clara Belén García Fernández-Muro	83,33%
D. Manuel Gabriel González Ramos	100%

6.3 PRINCIPALES ACTIVIDADES EN MATERIA DE REMUNERACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN

Durante el ejercicio 2025 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CR de Enagás en materia de remuneraciones se desglosan en el Informe de Actividad de la Comisión de Retribuciones 2025 que puede encontrarse en la documentación disponible para los accionistas en la convocatoria de la Junta General de Accionistas 2026.

6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

6.4 PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS

La CR, cuyas funciones vienen establecidas en los artículos 45 bis de los Estatutos Sociales, 25 bis del Reglamento del Consejo de Administración y 8 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones y en su aplicación, debiendo ser las principales decisiones aprobadas por el Consejo de Administración.

A continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de la Compañía involucrados en la determinación, aprobación y ejecución de la Política y sus condiciones, así como una referencia a la involucración de asesores externos en esta materia:

	Determinación, revisión y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de los elementos retributivos
Junta General de Accionistas	- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día. - Consejeros en su condición de tales: aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto Consejeros. - Consejero Ejecutivo: aprueba los sistemas de remuneración variable que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. - Voto consultivo sobre el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.	Voto consultivo sobre el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.
Consejo de Administración	- Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. - Consejero Ejecutivo: - Aprueba la remuneración fija y las condiciones principales de retribución variable anual y a largo plazo. - Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo. - Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones. - Aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.	- Consejero Ejecutivo: - Aprueba el diseño, importes iniciales, grado de consecución de los objetivos e importes de incentivo a abonar, en su caso, tanto de la retribución variable anual como de la retribución variable a largo plazo del Consejero Ejecutivo, a partir de la propuesta de la CR. - Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas <i>malus</i> y/o <i>clawback</i>. - Aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas. - Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la CR.
C. Retribuciones	- Consejeros en su condición de tales: propone al Consejo de Administración la distribución entre los distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Revisa la retribución de los Consejeros de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos. - Consejero Ejecutivo: - Propone al Consejo de Administración la retribución fija del Consejero Ejecutivo. - Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración. - Propone al Consejo de Administración el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo. - Propone al Consejo de Administración el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones. - Elabora un informe anual sobre las actividades que desarrolla, que será objeto de publicación en la página web de la Sociedad. - Vela por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado en relación con el ejercicio de sus funciones. - A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la CR valora el voto de los accionistas en las Juntas Generales a las que se sometió a votación, con carácter vinculante, políticas de remuneraciones y, con carácter consultivo, los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros de los ejercicios anteriores.	- Consejero Ejecutivo: - Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición. - Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. De cara a que el abono de la retribución variable quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos establecidos, esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como del grado de consecución de los objetivos. A este respecto, con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. - Remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas <i>malus</i> y/o <i>clawback</i>. - Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar al Consejero Ejecutivo. En dicha propuesta también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable. - Propone al Consejo de Administración el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones. - Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de los Directivos y del resto de empleados de la organización. Para realizar los análisis de competitividad externa se consideran grupos de comparación establecidos en función de criterios objetivos, entre los que se podrán incluir los siguientes: (i) dimensión (por ejemplo: facturación, activos, capitalización bursátil y número de empleados), complejidad del negocio y alcance geográfico; (ii) sector de actividad.
C. Auditoría y Cumplimiento		Consejero Ejecutivo: analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.
C. Sostenibilidad y Nombramientos		Consejero Ejecutivo: analiza los resultados para evaluar el cumplimiento de los objetivos no financieros de sostenibilidad de la retribución variable.
Comité Ejecutivo	- Elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones a presentar a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración y a las Comisiones Consultivas. - Elabora las propuestas correspondientes de diseño de la Política de Remuneraciones aplicable al Consejero Ejecutivo.	- Prepara informes en relación con el grado de consecución de los objetivos operativos, financieros y no financieros, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía. - Prepara la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Al desarrollar las funciones descritas en el ejercicio 2025 y hasta la publicación de este Informe, la CR contó con el asesoramiento externo independiente de Towers Watson (WTW), que realizó análisis de mercado, presentó alternativas para el diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 y participó en la elaboración del presente Informe. La CR también contó con Garrigues, que asesoró en los aspectos legales recogidos en la Política, así como con Sodali que asesoró en materia de gobierno corporativo.

ANEXO I – DETALLE ELEMENTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES: INCENTIVO A LARGO PLAZO 2025-2027, INCENTIVO A LARGO PLAZO 2022-2024

De acuerdo a lo recogido en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del 2025, a continuación, se detallan las siguientes tablas asociadas a los elementos retributivos variables:

Incentivo a largo plazo (ILP) 2025-2027^(*)

Métricas (versión pública, no contiene información confidencial)	Peso	Objetivos	Indicadores
	25%	Retorno Total para el Accionista	RTA relativo★ (12,5%)
			RTA absoluto (12,5%)
	20%	Fondos de las Operaciones (FFO) del negocio regulado y no regulado	Resultados FFO
	25%	Hidrógeno y nuevos negocios	Inversiones en infraestructuras de hidrógeno (12,5%)
			Desarrollo a través de nuevos negocios relacionados con otras moléculas para la descarbonización (12,5%)
	15%	ESG: Descarbonización; Diversidad e Inclusión; Gestión de Crisis y continuidad de negocio	Reducción de emisiones de CO ₂ en línea con la senda de descarbonización (emisiones 2027 vs emisiones 2024) (5%)
			Porcentaje de mujeres en posiciones directivas y pre directivas; Porcentaje de mujeres dentro de la Dirección de Operación y Mantenimiento (5%)
			Extensión del modelo de Continuidad de Negocio (5%)
	15%	Transformación	Plan de transformación digital (5%)
			Mejora de indicadores clave (5%)
			Desarrollo del Plan de Comunicación (5%)

★ Grupo de comparación: (Centrica, Enel, Engie, E.oN, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Pennon Group, Ren, Redeia, RWE, Severn Trent, Snam, Terna y United Utilities).

(*) El Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 fue aprobado por la JGA 2025.

Incentivo a largo plazo: 2022-2024

A continuación se detallan las métricas, ponderaciones y el nivel de consecución y pago, tras la evaluación que realizó la CR, para determinar la cuantía del incentivo a largo plazo a abonar:

Objetivos	Peso	Objetivos largo plazo	Indicadores	Nivel de pago ponderado
Retribución al accionista	25%	Retorno Total para el Accionista (RTA).	RTA relativo respecto a un grupo de comparación★ (12,5%).	0%
			RTA absoluto (12,5%).	0%
Negocio Global	20%	Fondos de las Operaciones.	Resultados acumulados correspondientes a los Fondos de las Operaciones de la Sociedad (FFO).	25%
Internacional y Diversificación	20%	Dividendos.	Dividendos sociedades participadas internacionales y de otros negocios.	25%
Sostenibilidad	20%	Descarbonización (12%).	Reducción de emisiones de CO2 en línea con la senda de descarbonización (emisiones 2024 vs emisiones 2021).	6%
			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.	7,4%
		Diversidad e inclusión (8%).	Porcentaje de mujeres en Consejo de Administración.	2%
			Porcentaje de mujeres en puestos directivos y pre-directivos.	3,2%
			Porcentaje de promociones que son mujeres en puestos directivos y pre-directivos.	2,7%
Digitalización	15%	Implantación Estrategia de Transformación Digital y mejora indicadores (7,5%).	Desarrollo iniciativas prioritarias en el Roadmap del Marco de Transformación Digital 2022-2024 y mejora de los indicadores.	9,4%
		Reforzar el posicionamiento de los activos digitales de Enagás (7,5%).	Desarrollo y ejecución de Estrategia de los activos digitales de la compañía para 2022-24 y mejora de indicadores.	9,4%
Nivel de pago ponderado (como % del target)				90,1%
Nivel de pago ponderado final (como % del target)				87,5%
Nivel de pago ponderado final (como % del máximo)				70%

★ Grupo de comparación: Centrica, Enel, Engie, E.ON, Naturgy, Iberdrola, National Grid, Pennon Group, Ren, Redeia, RWE, Severn Trent, Snam, Terna y United Utilities.

ANEXO II – ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES
ANÓNIMAS COTIZADAS (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV)



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-28294726]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PASEO DE LOS OLMOS, 19 MADRID]

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

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	96.913.587	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.276.118	3,38
Votos a favor	79.532.037	82,07
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	14.105.432	14,56

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/03/2025
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DAVID SANDALOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	Consejero Independiente	Desde 27/03/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	115	35	40						190	190
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI				1.000	538				1.538	1.635
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	100	35	25						160	160
Doña NATALIA FABRA PORTELA	27	9	7						43	160
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	100	35	40						175	175
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	100	35	25						160	160
Don CRISTOBAL GALLEGU CASTILLO	100	35	25						160	160
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	100	35	25						160	160
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	100	35	40						175	175
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	100	35	25						160	160
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	100	35	25						160	160
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	700	30							730	730
Don SANTIAGO FERRER COSTA	100	35	25						160	160
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	100	35	25						160	160
Don DAVID SANDALOW	100	35	25						160	160
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	73	26	18						117	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	Plan ILP 2022-2024	96.970	96.970			32.536	32.536	13,32	433	31.898	32.536	32.536
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	Plan ILP 2025-2027			64.976	64.976			0,00				
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Plan							0,00				
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	Plan							0,00				
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO	Plan							0,00				
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	Plan							0,00				
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	Plan							0,00				
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 CARRATALA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Plan							0,00				
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	Plan							0,00				
Don DAVID SANDALOW	Plan							0,00				
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	
Doña NATALIA FABRA PORTELA	
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	
Don CRISTOBAL GALLEGU CASTILLO	
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	
Don DAVID SANDALOW	
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI			205	214			834	605
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña NATALIA FABRA PORTELA								
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ								
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS								
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO								
Doña PATRICIA URBEZ SANZ								
Don JOSE MONTILLA AGUILERA								
Don JOSE BLANCO LÓPEZ								
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI								
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA								
Don SANTIAGO FERRER COSTA								
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES								
Don DAVID SANDALOW								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	Prima de seguro	30
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	Otras remuneraciones en especie	67
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	Concepto	
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Concepto	
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Concepto	
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	Concepto	
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO	Concepto	
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	Concepto	
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	Concepto	
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	Concepto	
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	Concepto	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	Concepto	
Don DAVID SANDALOW	Concepto	
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	Concepto	

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI										
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI										
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO										
Doña NATALIA FABRA PORTELA										
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ										
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS										
Don CRISTOBAL GALLEGU CASTILLO										
Doña PATRICIA URBEZ SANZ										
Don JOSE MONTILLA AGUILERA										
Don JOSE BLANCO LÓPEZ										
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI										
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA										

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 2025	Total ejercicio 2024
Don SANTIAGO FERRER COSTA										
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES										
Don DAVID SANDALOW										
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don ARTURO CONZALO AIZPIRI	Plan							0,00				
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 NATALIA FABRA PORTELA	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Plan							0,00				
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	Plan							0,00				
Don CRISTOBAL CALLEGO CASTILLO	Plan							0,00				
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	Plan							0,00				
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	Plan							0,00				
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 CARRATALA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Plan							0,00				
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	Plan							0,00				
Don DAVID SANDALOW	Plan							0,00				
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	
Doña NATALIA FABRA PORTELA	
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO	
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	
Don DAVID SANDALOW	
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	

**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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don ARTURO GONZALO AIZPURI								
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO								
Doña NATALIA FABRA PORTELA								
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ								
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS								
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO								
Doña PATRICIA URBEZ SANZ								
Don JOSE MONTILLA AGUILERA								
Don JOSE BLANCO LÓPEZ								
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI								
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don SANTIAGO FERRER COSTA								
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES								
Don DAVID SANDALOW								
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	Concepto	
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	Concepto	
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Concepto	
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	Concepto	
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	Concepto	
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO	Concepto	
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	Concepto	
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	Concepto	
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	Concepto	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	Concepto	
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	Concepto	
Don DAVID SANDALOW	Concepto	
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	Concepto	

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	190				190						190
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	1.538	433		97	2.068						2.068

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ- MURO	160				160						160
Doña NATALIA FABRA PORTELA	43				43						43
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	175				175						175
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	160				160						160
Don CRISTOBAL GALLEG0 CASTILLO	160				160						160
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	160				160						160
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	175				175						175
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	160				160						160
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	160				160						160
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	730				730						730

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don SANTIAGO FERRER COSTA	160				160						160
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	160				160						160
Don DAVID SANDALOW	160				160						160
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	117				117						117
TOTAL	4.408	433		97	4.938						4.938

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don ARTURO GONZALO AIZPIRI	2.068	21,01	1.709	-18,50	2.097	29,28	1.622	-	0
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don SANTIAGO FERRER COSTA	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160
Don JOSE BLANCO LÓPEZ	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160	131,88	69
Don CRISTOBAL GALLEGO CASTILLO	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160	131,88	69
Doña MARIA TERESA ARCOS SÁNCHEZ	175	0,00	175	2,94	170	100,00	85	-	0
Doña CLARA BELEN GARCIA FERNÁNDEZ-MURO	160	0,00	160	41,59	113	-	0	-	0
Don MANUEL GABRIEL GONZÁLEZ RAMOS	160	0,00	160	41,59	113	-	0	-	0
Don DAVID SANDALOW	160	0,00	160	40,35	114	-	0	-	0
Doña NATALIA FABRA PORTELA	43	-73,13	160	0,00	160	88,24	85	-	0
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190
Doña PATRICIA URBEZ SANZ	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160	0,00	160
Don JOSE MONTILLA AGUILERA	175	0,00	175	0,00	175	5,42	166	140,58	69
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	160	0,00	160	40,35	114	-	0	-	0
Doña MARÍA ELENA MASSOT PUEY	117	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don ANTONIO LLARDÉN CARRATALA	730	0,00	730	-43,59	1.294	-29,64	1.839	-14,19	2.143
Resultados consolidados de la sociedad									
	40.843	-	-31.267	-	42.109	-20,00	52.639	5,29	49.995
Remuneración media de los empleados									
	87	10,13	79	2,60	77	2,67	75	2,74	73

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[16/02/2026]

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 CRISTOBAL 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 ésta y de las demás propuestas que se someten a la JGA 2026
SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	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 ésta y de las demás propuestas que se someten a la JGA 2026.