

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

15 DE MARZO DE 2022

PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NATURGY ENERGY GROUP, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Justificación

La presente propuesta se formula por el Consejo de Administración de NATURGY ENERGY GROUP, S.A. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529.novodecies.2 de la Ley de Sociedades de Capital.

La Ley 5/2021, de 12 de abril incorporó importantes modificaciones en materia de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas. Entre ellas, el artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la citada Ley 31/2014, señala que es competencia de la Junta General de Accionistas la aprobación, al menos cada tres años, de la política de remuneraciones de los Consejeros.

La propuesta de Política es continuista de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2021, proponiéndose dos adaptaciones concretas sobre aquella: i) adaptarse a las novedades legislativas y ii) tomar razón del nuevo Plan estratégico 2021-2025, lo que se traduce especialmente en la adaptación del esquema de retribución variable plurianual del Consejero ejecutivo que ya autorizó la Junta de accionistas de 2019.

El Consejo de Administración ha aprobado una adaptación del incentivo, haciendo coincidir el incentivo con el nuevo Plan estratégico 2021-2025 que ahora finaliza en diciembre de 2025. Para ello el Consejo de Administración ha aprobado un nuevo Reglamento idéntico al anterior salvo en lo relativo a la duración y las facultades del Consejo de administración en la gestión del Plan de incentivo.



El Consejo ha realizado todos los trabajos preparatorios necesarios, incluyendo el consentimiento a la extensión de plazo por parte de todos los directivos afectados estableciendo también un importe de liquidez por dicha extensión, y sujetándolos a la condición suspensiva de que la modificación sea aprobada por la Junta de accionistas de Naturgy de 2022.

En caso de que la Junta decidiera no aprobar la modificación del incentivo o llegara el día 30 de junio de 2022 sin que se hubiera aprobado, el Presidente ejecutivo no recibirá los importes por modificación del esquema y mantendrá sus derechos de retribución variable plurianual conforme al ILP aprobado en la Junta de accionistas de 2019, sin modificaciones y con vencimiento en julio 2023. En el caso de que la Junta de accionistas sí aprobara la modificación, dichos importes se descontarán en su caso de la liquidación final del incentivo..

A la vista de ello, el Consejo de Administración de Naturgy Energy Group, S.A propone a la Junta General de Accionistas la siguiente:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE NATURGY ENERGY GROUP, S.A.

1. Objetivo y principios de la política de remuneraciones.

El objetivo de la presente política de remuneraciones (en adelante la Política) es establecer el marco retributivo aplicable a los Consejeros de NATURGY ENERGY GROUP, S.A. (en adelante, "NATURGY", "la Sociedad" o "la Sociedad") desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

La Política se rige por los siguientes principios:

a) Principios generales

- i. Creación de valor a largo plazo: Alineamiento con el plan estratégico, los



intereses de los accionistas y el resto de grupos de interés y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- ii. **Transparencia:** Se ofrecerá información clara y suficiente, en línea con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.
- iii. **Igualdad:** Se garantizará que no haya discriminación por razones de género, edad, religión o raza.
- iv. **Idoneidad:** Deberá ser competitiva y suficiente para atraer y conservar a los mejores profesionales, sin que por otra parte pueda comprometer la independencia de los Consejeros.

b) Principios aplicables a la remuneración de consejeros ejecutivos

La política de remuneración a los consejeros por sus funciones ejecutivas o delegadas tendrá en consideración, adicional y específicamente, los siguientes principios:

- i. Fomentar una cultura de compromiso con la Sociedad, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.
- ii. Evaluar sistemáticamente los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- iii. Retribuir de manera equitativa y competitiva al reconocer las responsabilidades y criticidad del puesto y aplicar un posicionamiento de mercado flexible y adaptado a las especificidades para poder atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- iv. Revisar periódicamente el sistema retributivo, y en su caso, ratificar o modificarlo en función de sus resultados.
- v. Tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables dentro y fuera del sector de similar capitalización, complejidad, estructura accionarial e implantación internacional, permitiendo que la Sociedad



pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento e incorporando elementos de motivación suficientes para su retención

2. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

El marco retributivo desarrollado en la Política, además de estar alineado con los principios del Plan Estratégico vigente, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Para ello se ha establecido un esquema retributivo que incorpora una combinación de elementos fijos y variables, tanto de corto como de largo plazo.

En este sentido la retribución variable incluirá:

- Un componente anual vinculado a la consecución de objetivos medibles alineados con los intereses de los accionistas, con sistemas de control y medición, que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño a nivel individual y del conjunto de la entidad. A tal efecto se tomará como referencia el presupuesto anual de la Sociedad o del grupo en que se integra u otros indicadores relevantes. Todo ello, sin perjuicio de la incorporación de componentes que incidan en la manera en que se consiguen dichos objetivos (calidad, eficiencia, seguridad, u otros) u objetivos específicamente ligados a cuestiones relacionadas con la sostenibilidad.
- Un componente variable de carácter plurianual que fomente la consecución de objetivos sostenidos en el tiempo alineados con los intereses de los accionistas.

En la retribución variable se establecerán mecanismos que garanticen su reembolso cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con preservándose de este modo los intereses de la sociedad sobre los del propio consejero.

En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar la proporción entre los componentes de la remuneración de los consejeros ejecutivos es:



- Retribución Fija Total anual
inferior al 35%, normalmente alrededor del 30%
- Retribución Variable anual
inferior al 35%, normalmente alrededor del 30%
- Retribución Variable plurianual
superior al 35%, normalmente alrededor del 38%
- Otras retribuciones
inferior al 10%, normalmente alrededor del 2%

3. Consideraciones en la Política de las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del cargo de Consejero Ejecutivo descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta el esquema que aplica a la remuneración de los empleados del Grupo Naturgy, en particular se han considerado las siguientes características:

- i) La retribución total de los empleados del grupo Naturgy puede estar compuesta por elementos fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales.
- ii) La retribución variable no está garantizada y es plenamente flexible, de tal forma que puede no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.
- iii) En la fijación de los componentes retributivos se atiende especialmente:
 - A la no discriminación por razones de género, edad, religión o raza.
 - Al nivel de responsabilidad y desempeño dentro de la organización.
 - A la aplicación de criterios que contribuyan a la retención de profesionales clave y atraigan al mejor talento

4. Remuneraciones de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas.



La retribución de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas consistirá en:

- i) Una asignación fija anual por la pertenencia al Consejo de Administración, que se abonará proporcionalmente al tiempo de desempeño de las funciones
- ii) Una asignación fija anual por pertenencia a cada una de las Comisiones, que se abonará proporcionalmente al tiempo de desempeño de las funciones.

La asignación por pertenencia al Consejo y las Comisiones será distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en sus Comisiones. Asimismo podrá establecerse una remuneración en acciones o por referencia a ellas, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de forma transparente y establecer la periodicidad con que se abonará a lo largo del año la asignación fija anual. Entre otras cuestiones, se valorará la dedicación requerida para el desempeño de las funciones garantizándose en todo caso la independencia de los Consejeros.

Salvo lo dispuesto en los párrafos de este apartado y en el relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración, pudiendo éste, con sujeción a los criterios establecidos en el art. 217 de la Ley de Sociedades de Capital, revisar o actualizar periódicamente la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas dentro del citado marco.

El importe máximo anual a percibir por el conjunto de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas, ejecutivas y delegadas será el mayor entre el 3% del beneficio neto consolidado del Grupo societario del año natural inmediatamente anterior y el 3% del dividendo efectivamente abonado en dicho año anterior a los accionistas.

En el caso en que en un año dicho límite impida abonar a los Consejeros todas las percepciones a que tengan derecho conforme a esta Política o conforme a las decisiones del Consejo de Administración o los compromisos contractuales asumidos por la Sociedad, el Consejo de Administración someterá a la siguiente Junta de accionistas que se celebre la ampliación de dicho límite en lo que sea necesario para que dicha Junta adopte la decisión que corresponda.



Asimismo el Consejo de Administración podrá establecer un importe máximo a la retribución que podrán percibir anualmente los Consejeros en concepto de retribución por pertenencia a Comisiones

Los Consejeros formarán parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo en los términos establecidos en el apartado 7 siguiente.

5. Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas o delegadas.

La remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas o delegadas deberá ser coherente con la estrategia de la Sociedad y estar orientada a la consecución de los objetivos de largo plazo. Se compondrá de diferentes elementos retributivos que podrán consistir fundamentalmente en:

- i) Un componente fijo que se devengara en todo caso.
- ii) Un componente variable con horizonte temporal de un año, vinculado a objetivos concretos y medibles de negocio
- iii) Un componente variable con horizonte temporal de largo plazo ligado a la duración del Plan Estratégico.

Para los Consejeros Ejecutivos, en condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso no inferior al 30% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar.

5.1. Retribución Fija Anual

La retribución Fija Anual para cada Consejero ejecutivo será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el ejercicio 2022 se establece dicha cantidad en 1.012.000 €, que será revisada anualmente en la forma prevista en el apartado 6.



La suma de la Retribución Fija Anual y la remuneración por la pertenencia al Consejo de Administración (que en 2022 se establece en 1.100.000 euros) forma la Retribución Fija Total Anual que en 2022 será de 2.112.000€.

5.2. Retribución Variable.

Representará una parte relevante en el total de la retribución y estará alineada con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

Asimismo podrá establecerse una remuneración en acciones o por referencia a ellas, en los términos establecidos en la legislación vigente.

5.2.1 Retribución variable anual.

La retribución variable anual se vincula a la consecución de una combinación de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, alineados con el interés social y con la estrategia de Naturgy tales como variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento rentable, cuestiones de calidad y seguridad, sostenibilidad, medioambiente o el buen gobierno y valorará, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de dichos objetivos.

La retribución variable anual tomará como base el 100% de la retribución Fija Total Anual multiplicado por el grado de consecución de objetivos alcanzados efectivamente en el año.

La retribución variable Anual tendrá un grado máximo de consecución de hasta el 150% y un grado mínimo de consecución para su devengo de hasta el 80%, pudiendo el Consejo de Administración determinar los porcentajes distintos cada año dentro de este rango.

Las métricas de logro, así como su grado de consecución serán fijadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

El pago de la retribución variable anual podrá ser sustituido cada año de mutuo acuerdo en todo o en parte por una aportación a un sistema de previsión social.



Se incluirá una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción de la retribución variable anual.

El importe de la retribución variable anual, en la parte que esté relacionada con los resultados de la Sociedad, se fijará una vez se disponga de las cuentas anuales auditadas y para su fijación se tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo de la Sociedad y minoren dichos resultados.

5.2.2 Retribución variable plurianual.

La Sociedad establecerá de forma coordinada con el Plan Estratégico vigente en cada momento, planes de incentivos plurianuales para los Consejeros ejecutivos vinculados a la rentabilidad lograda por los accionistas en el ámbito del Plan correspondiente, con el fin de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos en la ejecución del mismo y una alineación con la maximización de la rentabilidad del accionista. El Consejo de Administración podrá incluir como partícipes en este esquema retributivo a directivos de la Sociedad que no tengan la consideración de Consejeros ejecutivos, cuya participación se considere esencial para la consecución de los objetivos del Plan Estratégico.

En particular, la Sociedad podrá establecer esquemas de incentivo a largo plazo, cuya vigencia temporal puede llegar a exceder a la presente Política, que utilicen como criterio el de rentabilidad total para el accionista. Estos se pueden instrumentar mediante una sociedad específica de tenencia de acciones de Naturgy. Para la compra de acciones, dicha sociedad podrá recibir recursos de Naturgy o de terceros para lograr una estructura de capital adecuada. La sociedad tenedora seguirá siendo propiedad de Naturgy durante la vigencia del plan y adoptará en cada momento las decisiones más eficientes para maximizar el retorno de la inversión, actuando como lo hubiera hecho un inversor diligente. El valor monetario del excedente que quede en el vehículo, derivado de dividendos, variación de cotización y otros ingresos y gastos, principalmente financieros, después de devolver los recursos recibidos constituirá el total de la retribución variable plurianual para el conjunto de los partícipes en el Plan.

Se establecerá un umbral mínimo de rentabilidad por debajo del cual no se repartirá el excedente, aunque lo hubiera, y se incluirá una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción del plan.



Con el objetivo de mantener en todo momento incentivos que tengan horizonte de largo plazo, antes de la finalización de cada programa, el Consejo de Administración podrá establecer esquemas de incentivo que den continuidad a los que en cada momento estén vigentes, ya sean vinculados al plan estratégico en curso o a otros objetivos de largo plazo que establezca el Consejo de administración. Asimismo podrá decidir el vencimiento anticipado, ya sea para lograr dicha continuidad o en caso de producirse cualquier evento que, en su opinión, suponga una variación sustancial de circunstancias.

El Consejo de Administración, a propuesta razonada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá adoptar las decisiones que considere necesarias para la administración, interpretación, subsanación, desarrollo o continuidad del esquema de incentivo ante variaciones sustanciales de las circunstancias del Plan, teniendo en cuenta el interés social de la Sociedad y los objetivos del Plan.

El Consejo de Administración podrá adoptar las decisiones que considere necesarias para mantener el esquema de retribución variable plurianual alineado con el Plan estratégico vigente en cada momento, realizando los trabajos preparatorios que sean necesarios antes de someter a aprobación de la Junta de accionistas las modificaciones que requieran de dicha aprobación.

5.2.3. Otras retribuciones variables.

En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

5.3. Previsión Social y Beneficios sociales.

Adicionalmente se podrá reconocer a los Consejeros Ejecutivos un esquema de remuneración en especie similar al de los directivos en materia de beneficios sociales y de prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social, con independencia de que los mismos se canalicen a través de instrumentos diferentes en atención a la naturaleza mercantil de la



relación que une a los Consejeros ejecutivos con la Sociedad: seguro de ahorro, seguros de incapacidad temporal, etc.

6. Condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos.

Las retribuciones, derechos, obligaciones y compensaciones de contenido económico de los Consejeros Ejecutivos se determinarán en un contrato que habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración.

El contrato de los Consejeros Ejecutivos deberá contener un pacto de preaviso de al menos seis meses salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo.

Asimismo, sin perjuicio de la liquidación de las remuneraciones en curso, podrá establecer una indemnización para determinados supuestos de extinción de la relación contractual, que equivaldrá a dos veces la suma de las siguientes tres cantidades: (i) retribución fija total anual, (ii) retribución variable anual y, (iii) en atención al concepto de retribución variable plurianual, un importe a tanto alzado equivalente al 125% de la retribución fija anual; este tercer concepto se podrá condicionar en parte a la consecución de objetivos de rentabilidad mínima para los accionistas coherentes con los previstos en el Plan estratégico. Dicha indemnización no procederá en ningún caso en supuestos de incumplimiento muy grave y culpable de las obligaciones profesionales de los Consejeros Ejecutivos que ocasione un perjuicio grave a los intereses de la Sociedad.

Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año, podrá establecerse una indemnización equivalente como máximo a una anualidad de retribución fija total anual.

7. Cobertura de responsabilidades civiles para los Consejeros



La Sociedad tendrá suscrito y abonará la prima correspondiente a un seguro de responsabilidad civil para Consejeros de la Sociedad, incluidos los Consejeros Ejecutivos, en la que los Consejeros tendrán la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función, salvo en caso de dolo.

La Sociedad podrá hacerlo mediante la suscripción y el abono de la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil conjunto para consejeros y directivos que abarque tanto a la sociedad matriz como a las sociedades pertenecientes a su grupo.

8. Actualización de las retribuciones

Los importes retributivos establecidos en esta Política podrán ser revisados y actualizados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, dentro del límite máximo establecido en el apartado 2 atendiendo a la información de la evolución del mercado, la previsión de crecimiento para cada año, y a los estudios y análisis de mercados que oportunamente se puedan realizar. Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe Anual de Remuneraciones.

9. Proceso de toma de decisiones respecto a la Política de remuneraciones

El artículo 8 de los Estatutos Sociales, en relación con el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, define las responsabilidades que le corresponden, en materia retributiva, a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de Naturgy.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo:

- i) ha examinado las novedades legislativas y demás circunstancias producidas desde la anterior revisión de la Política, en particular la aprobación de un nuevo Plan Estratégico 2021-2025 en julio de 2021. En función de ello ha hecho una propuesta al Consejo de Administración para que someta a la Junta de General de Accionistas la aprobación de esta Política y de la



- modificación del esquema de retribución variable a largo plazo , junto con un informe específico sobre ambas propuestas
- ii) también ha propuesto al Consejo de Administración la retribución anual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, así como las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable del cargo de Consejero ejecutivo y de los directivos de alto nivel bajo la dependencia directa del Consejo, considerando su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.
 - iii) a la vista de las cuentas anuales auditadas ha supervisado los objetivos predeterminados y cuantificables, que deben evaluarse para determinar el importe definitivo de la retribución variable anual y, en su caso, plurianual del consejero ejecutivo y de los directivos de alto nivel que son aplicables a los mismos.

La Comisión de Auditoría y Control de Naturgy participa en el proceso de toma de decisiones en relación con la remuneración variable del Consejero Ejecutivo mediante la verificación de la información económico-financiera que se incluye como parte de los objetivos fijados a los efectos de percibir dicha remuneración, dado que esta Comisión debe comprobar primero los resultados de la Sociedad y de su grupo como base para el cálculo de los respectivos objetivos.

En cuanto a las medidas para evitar conflictos de intereses, el Presidente ejecutivo no participa en los debates de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo cuando se tratan los aspectos relativos a remuneraciones que le puedan afectar.

10. Excepciones temporales a la política de remuneraciones

El Consejo de Administración podrá excepcionar temporalmente la presente Política de Remuneraciones en las siguientes condiciones:

- i) Las excepciones podrán ser totales o parciales
- ii) Las excepciones se acordarán por el Consejo de Administración previa propuesta razonada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo
- iii) No se podrá excepcionar el importe máximo anual a percibir por el conjunto de los Consejeros en un ejercicio recogido en el Apartado 4
- iv) Las excepciones sólo estarán vigentes desde que sean acordadas pro el Consejo de Administración y hasta la celebración de la siguiente Junta de



accionistas donde se deberá someter a la aprobación la continuidad de la excepción

11. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones, alineada con los objetivos del Plan Estratégico vigente, estará en vigor desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes y sustituye a cualquier otra Política de Remuneraciones aprobada anteriormente. El artículo 9 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que el sistema de remuneración deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Dado que la Sociedad ha considerado conveniente establecer un plan de retribución variable plurianual que, desde su origen puede llegar a alcanzar 8 años de duración y por ello podría llegar a exceder del horizonte trienal de esta Política, los principios retributivos contenidos en la presente política y especialmente en el apartado 5.2.2 deberán inspirar la del año 2025.
