

INFORME 2022

# Diversidad de Género



	<b>Liderazgo</b> .....4
	Consejo de Administración.....4
	Comité Ejecutivo.....6
	<b>Atracción y retención del talento</b> .....7
	Diversidad de género en la compañía .....8
	Objetivos de diversidad.....10
	<b>Brecha salarial</b> .....12
	<b>Cultura inclusiva</b> .....16
	Discriminación.....16
	Programas de diversidad de género.....16
	Conciliación y corresponsabilidad .....16

INFORME 2022

# Diversidad de Género

Enagás promueve una cultura que garantice un entorno diverso e inclusivo y fomente un ambiente de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo, en el que la integración y el reconocimiento del mérito individual constituyan rasgos distintivos de la compañía.

Enagás cuenta con una [Política de Diversidad e Inclusión](#) que establece los compromisos y líneas de actuación para situar la gestión de la diversidad y la inclusión como elementos clave de la estrategia global. Esta política impulsa la igualdad de oportunidades como eje central en la orientación de las políticas de recursos humanos, con el objetivo de crear activos estratégicos y de promover el pleno desarrollo personal y profesional de las personas de la compañía en todo momento, consolidando así el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y equidad de trato a todos los profesionales. Asimismo, recoge la integración de la diversidad en los principales procesos de recursos humanos como son el acceso al empleo, el progreso personal, el desarrollo y la promoción profesional, garantizando una gestión libre de prejuicios asociados a las diferencias.

“ *En el ámbito de la diversidad de género, Enagás garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello cuenta con un Plan de Igualdad.* ”

En el ámbito de la diversidad de género, Enagás garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello cuenta con un Plan de Igualdad que configura un marco de actuación para promover la igualdad efectiva, la equidad, el mérito, el progreso personal, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y personal de todos los profesionales.

En 2022 Enagás ha diseñado un Plan Director definiendo dos órganos para promover de manera continuada la Diversidad e Inclusión (D&I) en la compañía:

- Comité de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es involucrar al equipo directivo y mandos intermedios de la compañía en la estrategia de D&I potenciando la inclusión en sus áreas de responsabilidad, siendo defensores activos y prominentes de las prácticas y el liderazgo inclusivos.
- Red de Aliados de Diversidad e Inclusión, para tomar el pulso a la organización en materia de Diversidad e Inclusión y velar por la implantación de una cultura de D&I en el día a día, sirviendo de enlace entre el Comité de D&I y el resto de la plantilla.

El Plan Director en Diversidad e Inclusión ha quedado implantado en 2023.



## Liderazgo

A nivel de responsabilidad, Enagás cuenta con una Dirección específica en materia de Personas y Diversidad, dependiente del Director General de Personas y Transformación. Este Director General forma parte del Comité Ejecutivo con reporte directo al CEO y entre sus funciones se encuentra el desarrollo y mantenimiento de la estrategia de Diversidad e Inclusión de Enagás.

### Consejo de Administración

La [Política de Diversidad del Consejo de Administración y Selección de Consejeros](#) establece los principios en los que se basan los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración:

#### 1 Principio de diversidad

en la composición del Consejo.

#### 2 Principio de no discriminación e igualdad de trato

de manera que los procedimientos de selección de miembros del Consejo de Administración no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna de cualquier clase, ya sea por razón de raza, sexo, edad, discapacidad, etc.

#### 3 Cumplimiento de la legislación vigente y del sistema de gobierno corporativo de Enagás

así como de las recomendaciones y principios de buen gobierno asumidos por la Sociedad.

En 2022, y en línea con su compromiso por impulsar la diversidad de género y con las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), Enagás ha alcanzado el 40% de mujeres en el Consejo de

Administración, adelantándose así al cumplimiento del objetivo del 40% de mujeres en el Consejo en 2024, incluido en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024.



### Miembros del Consejo de Administración

● Hombre    ● Mujer

	Nombre del consejero	Cargo en el Consejo de Administración	Tipo de consejero
●	Antonio Llardén Carratalá	Presidente	Otro externo
●	Arturo Gonzalo Aizpiri	Consejero delegado	Ejecutivo
●	Ana Palacio Vallelersundi	Consejera Independiente Coordinadora	Independiente
●	José Montilla Aguilera	Consejero	Independiente
●	María Teresa Arcos Sánchez	Consejera	Independiente
●	Santiago Ferrer Costa	Consejero	Dominical
●	SEPI – Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (representada por Bartolomé Lora Toro)	Consejero	Dominical
●	José Blanco López	Consejero	Independiente
●	Natalia Fabra Portela	Consejera	Independiente
●	Cristóbal José Gallego Castillo	Consejero	Independiente
●	Clara Belén García Fernández Muro	Consejera	Independiente
●	Manuel Gabriel Gonzalez Ramos	Consejero	Independiente
●	David Sandalow	Consejero	Independiente
●	Patricia Úrbez Sanz	Consejera	Independiente
●	María Teresa Costa Campi	Consejera	Otra externa



## Comité Ejecutivo

En línea con el compromiso de diversidad de género en las posiciones directivas y pre-directivas de la compañía, Enagás cuenta con un 33,3% de mujeres en su Comité Ejecutivo.



- Miembros del Comité Ejecutivo
- Enagás GTS S.A.U.
- Enagás Transporte S.A.U.

- Enagás Internacional S.L.U.
- Enagás Emprende S.L.
- Enagás Service Solutions S.L.

1. La participación de la Directora General de Gestión Técnica del Sistema en las sesiones del Comité Ejecutivo está sujeta a lo dispuesto en el Código de Conducta del Gestor Técnico del Sistema Gasista.



## Atracción y retención del talento

Enagás, consciente de la riqueza que aporta a la organización la confluencia de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes, ha definido una Estrategia de Diversidad e Inclusión en los siguientes ejes:

Esta Estrategia se soporta en un Plan de Acción de Diversidad e Igualdad cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades fomentando un entorno diverso e inclusivo.





## Diversidad de género en la compañía

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la incorporación, desarrollo y crecimiento de hombres y mujeres y facilitar el entorno y las condiciones para que todas las personas puedan y aspiren a alcanzar puestos de responsabilidad.

### Porcentaje de mujeres en la plantilla y en puestos directivos a cierre del ejercicio

	2020	2021	2022
<b>Directivas<sup>1</sup></b>	29,9%	30,6%	36,4%
<b>Directivas del Comité Ejecutivo</b> (Un nivel de reporte respecto al Consejero Delegado)	18,2%	16,7%	33,3%
<b>Directivas senior</b> (Dos niveles de reporte respecto al Consejero Delegado)	26,8%	28,2%	39,4%
<b>Otras directivas</b> (Tres niveles de reporte respecto al Consejero Delegado)	32,6%	33,3%	35,6%
<b>Directivas y pre-directivas</b> (<= cuatro niveles de reporte respecto al Consejero Delegado) <sup>1</sup>	37,1%	37,3%	40,3%
<b>Posiciones no directivas</b>	24,4%	24,2%	24,4%
<b>Total mujeres en plantilla</b>	<b>28,6%</b>	<b>28,9%</b>	<b>30,0%</b>

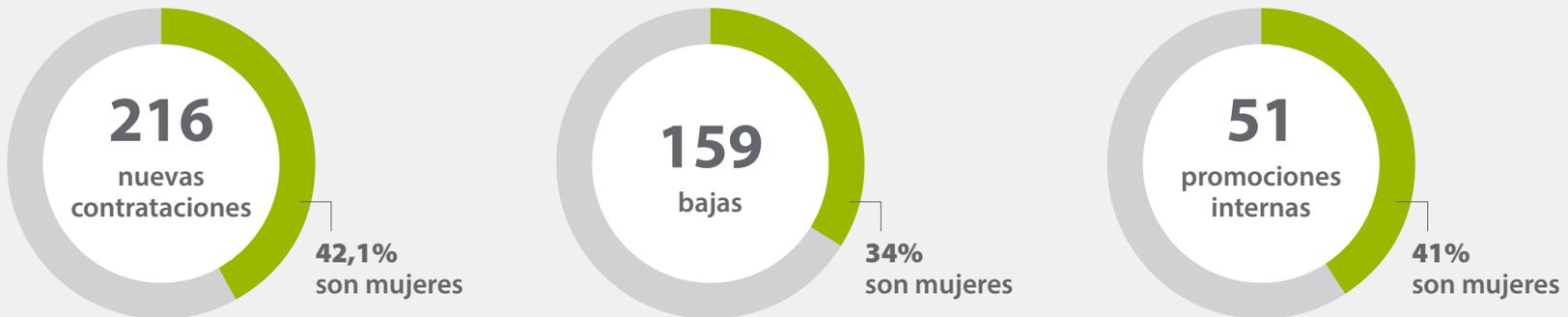
1. En 2019 se implantó un nuevo modelo de carrera dirigida a crear e identificar expertos en aquellas áreas de conocimiento crítico para Enagás: la carrera técnica. Por ello, a efectos de cálculo del porcentaje de mujeres en puestos directivos y pre-directivos, se excluye la plantilla incluida en dicha carrera técnica.



En relación a la diversidad de género en estructuras organizativas de la compañía, el 22,3% de las posiciones organizativas consideradas STEM1 y el 22,9% de las posiciones que contribuyen directamente a la generación de ingresos están cubiertas por mujeres. Asimismo, el 17,9% de las posiciones relacionadas de ingeniería y/o IT están ocupadas por mujeres.

“ *Enagás ha impulsado una iniciativa en la que varias profesionales intervinieron en un encuentro con mujeres formadas en carreras STEM, con el objetivo de atraer talento femenino para incorporarlo a las áreas operativas de Enagás.* ”

#### Otros indicadores de diversidad de género en 2022



1. Science, Technology, Engineering and Mathematics.



### Objetivos de diversidad

Enagás establece objetivos de diversidad dentro de sus objetivos de compañía anuales y trianuales. Estos objetivos están vinculados a la retribución variable de todos los profesionales de Enagás, incluido el Consejero Delegado, vinculando así la retribución a objetivos de diversidad.

El Plan de Acción de Diversidad e Igualdad, así como el II Plan de Igualdad de Género de la compañía, definen medidas concretas que aseguren el cumplimiento de estos objetivos.

### Objetivos de compañía en materia de diversidad

Mecanismo	Plazo	Indicador	Valor objetivo	Grado de consecución
<b>Objetivos compañía 2022</b>	2022	Porcentaje de mujeres en posiciones directivas y pre-directivas	35%	Cumplido
	2022	Grado de cumplimiento del plan de acción estrategia diversidad e igualdad	100%	Cumplido
<b>Objetivos compañía 2023</b>	2023	Porcentaje de mujeres candidatas en <i>short-list</i> de procesos externos	50%	En curso
	2023	Mantenimiento en los índices de referencias (Bloomberg Gender Equality Index)	Mantenimiento top 5 ranking empresas españolas	En curso
<b>Objetivos Incentivo a Largo Plazo 2022- 2024</b>	2024	Porcentaje de mujeres en Consejo de Administración	40%	Cumplido
	2024	Porcentaje de mujeres en puestos directivos y pre-directivos	40%	En curso
	2024	Porcentaje de promociones que son mujeres en puestos directivos y pre-directivos	20%	En curso



**#EllasTeLoCuentan** es una campaña para visibilizar, a través de sus testimonios, el talento de las mujeres de Enagás. La campaña nació en febrero de 2022, en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, y tendrá continuidad a lo largo de 2023. Obedece al compromiso de la compañía de incrementar la presencia de mujeres en plantilla, con especial énfasis en perfiles técnicos.



Igualmente, la compañía se apoya en testimonios/imágenes de mujeres de Enagás para dar visibilidad a otras campañas de ámbito internacional con foco en formación STEM y emprendimiento femenino (Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería y Día Internacional de la Mujer Emprendedora)



## Brecha salarial

En materia retributiva, el modelo seguido por Enagás tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, estableciendo diferencias únicamente debidas a la posición en el organigrama y experiencia profesional. Además, [el Convenio Colectivo de Enagás](#) establece los distintos niveles salariales basados

únicamente en criterios objetivos del trabajo. En 2022, el salario mínimo de Enagás establecido en el Convenio Colectivo ha sido 1,6 veces el establecido como salario mínimo interprofesional en España sin distinción de género.

### Evolución de la relación entre el salario base de mujeres y hombres por grupo profesional<sup>1</sup>

		2020	2021	2022
Directivos	Consejero delegado <sup>2</sup>	N.A.	N.A.	N.A.
	Resto de miembros del Comité Ejecutivo	0,89 <sup>3</sup>	0,93 <sup>3</sup>	1,00
	Resto de directivos	0,90	0,91	0,95
Técnicos		1,00	1,00	1,00
Administrativos		1,08	1,06	1,07
Operarios		0,87	0,89	0,80
TOTAL	Ratio	<b>0,97</b>	<b>0,98</b>	<b>1,01</b>
	Porcentaje <sup>4</sup>	<b>2,54%</b>	<b>2,12%</b>	<b>-1,21%</b>

N.A. No aplica

1. Ratio de salario base medio de mujeres entre al salario base medio de hombres. Se entiende como salario base el salario bruto fijo anual a 31 de diciembre. Se consideran todos los profesionales de España de contrato indefinido y temporal, tanto a tiempo completo como parcial (99,7 % de la plantilla). En el caso de la plantilla a tiempo parcial se ha extrapolado el salario base a una jornada a tiempo completo para su comparabilidad.

2. No existen mujeres en este grupo profesional.

3. Dato no representativo por haber menos de tres profesionales en dicho grupo para alguno de los géneros.

4. Dato calculado como la diferencia entre el salario base medio de hombres y mujeres entre el salario base medio de hombres.



### Evolución de la relación entre la remuneración promedio<sup>1</sup> de mujeres y hombres por grupo profesional

		2020	2021	2022 <sup>2</sup>
Directivos	Consejero delegado <sup>3</sup>	N.A.	N.A.	N.A.
	Resto de miembros del Comité Ejecutivo	0,90 <sup>4</sup>	0,95 <sup>4</sup>	0,87 <sup>4</sup>
	Resto de directivos	0,87	0,89	0,93
Técnicos		1,00	0,93	0,95
Administrativos		1,08	1,12	1,09
Operarios		0,87	0,85	0,85
TOTAL	Ratio	<b>0,88</b>	<b>0,90</b>	<b>0,98</b>
	Porcentaje <sup>5</sup>	<b>12,16%</b>	<b>10,14%</b>	<b>1,88%</b>

N.A. No aplica

1. Ratio de remuneración media de mujeres entre la remuneración media de hombres. Remuneración media que incluye los conceptos de: salario base anual a 31 de diciembre, la retribución variable, dietas, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, tales como horas extras. Únicamente se excluye el concepto de indemnización por traslado al no considerarse una remuneración como tal y suponer menos de un 0,1% del total de percepciones.

Se consideran todos los profesionales de España de contrato indefinido y temporal, tanto a tiempo completo como parcial, que han permanecido en la empresa durante todo el ejercicio (90,5 % de la plantilla) a excepción del Consejero Delegado en cuyo caso, y para facilitar la comparabilidad (nombramiento en febrero de 2022), se ha considerado su salario base anual junto con las remuneraciones reales percibidas en el ejercicio. En el caso de la plantilla a tiempo parcial se ha extrapolado el salario base a una jornada a tiempo completo para su comparabilidad.

2. En 2022 se realizó la liquidación de los planes de incentivo a largo plazo (2019-2021), incrementando de manera significativa la remuneración de los profesionales de la compañía. La asignación de estos planes de incentivos se estructuraba en función del grado de contribución del grupo profesional a los objetivos establecidos.

3. No existen mujeres en este grupo profesional.

4. Dato no representativo por haber menos de tres profesionales en dicho grupo para alguno de los géneros. Aunque en 2022 hay tres mujeres en el Comité Ejecutivo, para el cálculo de la brecha se han considerado dos mujeres ya que una de ellas no ha permanecido en la empresa durante todo el ejercicio.

5. Dato calculado como la diferencia entre la remuneración media de hombres y mujeres entre la remuneración media de hombres.



En 2022 se ha producido un descenso significativo de la brecha salarial por una mayor presencia de mujeres en posiciones directivas y pre-directivas, y por la no inclusión del Presidente no ejecutivo. La brecha salarial, considerando la remuneración total, es de 0,98 en 2022 (1,88% como diferencia entre salario base hombres y mujeres en porcentaje).

Al analizar la brecha salarial por grupo profesional, el incremento en 2022 en el grupo “Resto de miembros del Comité Ejecutivo” se explica por los cambios realizados en el Comité durante el ejercicio, en línea con la nueva estrategia corporativa y por las diferencias de antigüedad en puestos directivos de

los componentes del mismo. Todo ello ha conllevado diferencias en otras retribuciones sin identificar una brecha salarial en relación al salario base en este grupo profesional (1,00).

La diferencia en el grupo profesional de “Resto de directivos” (0,93) se ha visto reducida en los últimos ejercicios, en línea con el desarrollo y promoción del talento femenino (mujeres directivas y pre-directivas). No obstante, la diferencia actual se debe a una mayor presencia de hombres en este grupo (63%), así como una antigüedad mayor de los mismos en dichos grupos respecto a las mujeres.

La diferencia del salario en el grupo profesional de administrativos (1,07), se debe a que se trata de un grupo integrado en su mayoría por mujeres (91%) en el que algunas posiciones conllevan complementos retributivos vinculados a la función.

Asimismo, la diferencia en el grupo de operarios (0,86) se explica por una mayor presencia de hombres (89%) con una antigüedad media superior a la de las mujeres (14,8 años de antigüedad media en los hombres frente a 3,6 años en las mujeres). En este sentido, Enagás potencia la incorporación de mujeres en el grupo profesional especialista técnico a través de iniciativas como la búsqueda de perfiles femeninos en las escuelas profesionales, como se ha hecho en las nuevas contrataciones para la terminal de GNL de El Musel, donde el 53% de los profesionales contratados son mujeres.

“ *En el año 2023 Enagás tiene prevista la elaboración de un nuevo estudio sobre brecha salarial de género ajustada anticipándose a la trasposición en el ordenamiento jurídico español de los requerimientos de la Directiva de la Unión Europea.* ”



### Evolución de la remuneración<sup>1</sup> por grupo profesional y género

		2020	2021	2022 <sup>2</sup> (año de liquidación de los planes de incentivo a largo plazo)	
Directivos	Consejero delegado <sup>3</sup>	Mujeres	N.A. <sup>4</sup>	N.A. <sup>4</sup>	
		Hombres	1.603.997	1.592.399	1.377.688 <sup>5</sup>
	Resto de miembros del Comité Ejecutivo	Mujeres	549.740 <sup>6</sup>	539.303 <sup>6</sup>	540.091
		Hombres	611.609	566.937	617.925
	Resto de directivos	Mujeres	132.106	138.519	168.460
		Hombres	151.781	155.737	181.614
Técnicos	Mujeres	61.657	63.862	71.043	
	Hombres	66.130	67.333	74.445	
Administrativos	Mujeres	45.548	46.798	51.419	
	Hombres	40.808	42.788	48.014	
Operarios	Mujeres	45.158	45.520	50.599	
	Hombres	53.314	53.472	59.097	
TOTAL	<b>Mujeres</b>	<b>68.159</b>	<b>70.493</b>	<b>80.573</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>77.598</b>	<b>78.451</b>	<b>82.116</b>	

N.A. No aplica

1. Remuneración media que incluye los conceptos de: salario base anual a 31 de diciembre, la retribución variable, dietas, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, tales como horas extras. Únicamente se excluye el concepto de indemnización por traslado al no considerarse una remuneración como tal y suponer menos de un 0,1% del total de percepciones.

Se consideran todos los profesionales de España de contrato indefinido, tanto a tiempo completo como parcial, que han permanecido en la empresa durante todo el ejercicio (90,5 % de la plantilla) a excepción del Consejero Delegado en cuyo caso, y para facilitar la comparabilidad (nombramiento en febrero de 2022), se ha considerado su salario base anual junto con las remuneraciones reales percibidas en el ejercicio. En el caso de la plantilla a tiempo parcial se ha extrapolado el salario base a una jornada a tiempo completo para su comparabilidad.

2. En 2022 se realizó la liquidación de los planes de incentivo a largo plazo (2019-2021), incrementando de manera significativa la remuneración de los profesionales de la compañía. La asignación de estos planes de incentivos se estructuraba en función del grado de contribución del grupo profesional a los objetivos establecidos.

3. Los datos de 2020 y 2021 son el promedio de la remuneración del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. El dato referente al ejercicio 2022 no incluye al Presidente ya que en abril de 2022 pasó a ser considerado Presidente no ejecutivo.

4. No existen mujeres en este grupo profesional.

5. Este importe difiere del reportado en el Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros 2022 ya que en la información reportada en esta tabla se excluyen los ingresos a cuenta (30,6 miles de euros para el Consejero Delegado) y se considera el salario base anual a efectos comparativos.

6. Dato no representativo por haber menos de tres profesionales en este grupo profesional.



## Cultura inclusiva

### Discriminación

Enagás rechaza 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, creando entornos laborales libres de discriminación, tanto directa como indirecta, de acoso u otras formas de intolerancia en todos los niveles de la organización.

La compañía apuesta por generar entornos de trabajo diversos e inclusivos, donde todas y cada una de las personas sientan que pueden ser ellas mismas y que son valoradas, sin sesgos, por su trabajo y por su talento. En 2023, Enagás ha previsto una formación en sesgos dirigida a responsables de equipos, así como vídeos formativos para todos los profesionales.

Enagás cuenta con un protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral cuyo objetivo es definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea psicológico o moral, sexual, o por razón de sexo, entre otros, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. En este sentido, Enagás lanzó en 2020 un curso *on line* sobre Código Ético dirigido a todos los profesionales que aborda esta materia.

### Programas de diversidad de género

Enagás impulsa medidas dirigidas a incrementar la participación de la mujer en puestos de responsabilidad, como son el programa de desarrollo 'Mujeres con Talento', el proyecto 'Promociona' o el proyecto 'Progresá', estos últimos en colaboración con la CEOE, cuyo objetivo es crear grupos de *networking* y dotar a mujeres con alto potencial de las herramientas y habilidades necesarias

para impulsar su carrera profesional y asumir en un futuro puestos de alta responsabilidad. En 2022, se ponen en marcha el Programa Desarrollo para la Dirección - Mujeres con Alto Potencial-, junto con la EOI y el programa de *mentoring* para directivas, AED Lead Mentoring.

### Conciliación y corresponsabilidad

Para Enagás, la conciliación de la vida personal y laboral es un equilibrio entre las necesidades e intereses de los profesionales y las necesidades e intereses de la compañía.

Enagás está certificada como empresa efr desde 2007 y en 2022 obtuvo la máxima calificación (nivel A+) de excelencia en conciliación por la Fundación Más Familia. La conciliación es un compromiso voluntario que Enagás ha adquirido para contribuir al éxito profesional y personal de su equipo humano.

Para ello, la compañía cuenta con más de 130 medidas dirigidas a compatibilizar los diferentes aspectos de la vida de las personas. Favorecen el desarrollo profesional y personal y facilitan el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida de cada persona, así como las de sus familiares directos. La conciliación se convierte en un instrumento clave para garantizar la igualdad de oportunidades.

Enagás considera que el modelo efr está integrado en la gestión del negocio y es una valiosa herramienta que ha permitido, además, que la compañía sea percibida como lugar excelente para trabajar. El modelo efr está sometido a una auditoría externa, que evalúa entre otros aspectos el retorno de la inversión de la conciliación y que obliga a la compañía a estar siempre en un proceso de mejora continua.



Algunas de las medidas de conciliación más destacadas puestas a disposición de nuestros profesionales<sup>1</sup> son:

- Plan de Retribución Flexible: incluye los productos de seguro de salud, guardería, tarjeta de transporte y formación.
- Ayuda de estudios para los hijos de profesionales de convenio colectivo.
- Subvención del 80% de gastos de escolarización especial a profesionales con hijos con discapacidad.
- Programa Día sin Cole y Campamentos Urbanos de verano con subvención en el coste, para los hijos de profesionales de Madrid durante días laborables no festivos del calendario escolar<sup>2</sup>.
- Medidas específicas destinadas a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Programa de asistencia familiar "Vivofácil":
  - Tramitación gratuita de gestiones de diversa índole, como los trámites por nacimiento de hijo.
  - Gratuidad del servicio de selección de personal doméstico y sanitario.
  - Tratamientos especializados (fisioterapia, logopedia) y 56 horas gratuitas de ayuda a domicilio ante situaciones de convalecencia, enfermedad o accidente.
- Flexibilidad horaria en entrada y comida.
- Flexibilidad espacial (teletrabajo).
- Chequeo médico anual y campañas de vacunación antigripal.
- Subvención del 90% del coste de seguro médico de asistencia sanitaria privada a empleados y el 100% a hijos.
- Subvención de gastos de comida (comedores, ayudas económicas, ticket restaurante).
- Complemento por incapacidad temporal: pago del 100% del salario bruto fijo anual en caso de enfermedad, accidente o permiso por nacimiento y cuidado de menor.
- Ampliación del periodo establecido para solicitar una reducción de jornada para cuidado de un menor (hasta los 14 años del hijo).
- Sala de lactancia<sup>2</sup>.

1. Excepto que se especifique el alcance, estas medidas están destinadas al 100% de la plantilla del colectivo al que es de aplicación, incluyendo tanto a los empleados a tiempo completo como parcial.

2. En sede corporativa, donde se encuentra el 44% de los profesionales y el 70% de las mujeres de la compañía.

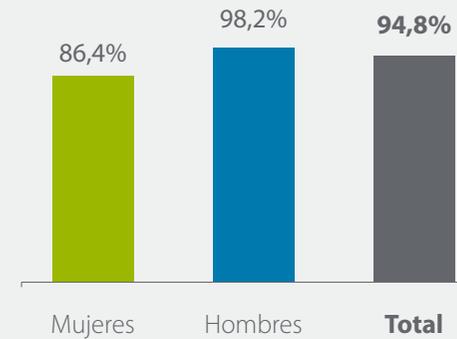


Adicionalmente, Enagás mejora y amplía los permisos retribuidos más allá de los establecidos en la normativa laboral vigente (fallecimiento o enfermedad de familiares directos, situaciones especiales...). Con respecto al cuidado de hijos, de manera adicional a la baja de maternidad/paternidad establecida por ley (actualmente 16 semanas para cada progenitor), en materia de cuidado de un hijo menor de nueve meses (lactancia), los profesionales de ambos géneros pueden disfrutar de un permiso retribuido de quince días laborables. Asimismo, Enagás mejora en dos años el periodo establecido para solicitar una reducción de jornada para cuidado de un menor (de 12 a 14 años del hijo).

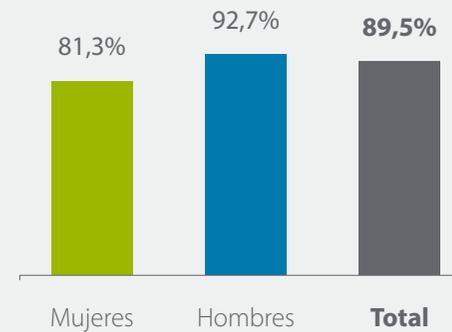
En 2022 Enagás ha lanzado el programa “Reconexión”, un programa de acompañamiento pensado para los profesionales de Enagás que se reincorporan a la compañía tras el permiso por nacimiento de hijo, excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente o una incapacidad temporal prolongada, con el objetivo de facilitar su adaptación y retorno.

### Indicadores de permiso parental

#### Tasa de regreso al trabajo<sup>1</sup>



#### Tasa de retención<sup>2</sup>



1. Total de profesionales que regresaron al trabajo después del permiso parental entre el total de profesionales que deben regresar al trabajo después del permiso parental.

2. Total de profesionales retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un permiso parental entre el total de profesionales que se regresaron del permiso parental en el periodo anterior.



good new energy