



Política de diversidad e inclusión

Enagás sabe que garantizar, de manera igual y sin ningún tipo de discriminación, las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal a todas las personas de la compañía, es un camino ineludible para hacer aflorar todo el potencial y talento de su equipo humano.

La presente política establece los compromisos y líneas de actuación para situar la gestión de la diversidad y la inclusión como elementos clave de la estrategia global de Enagás. La compañía 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 Enagás.

A través de esta Política, Enagás manifiesta su firme compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación, posicionándose en contra de cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de, entre otros, género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual, o por cualquier otra circunstancia personal, familiar, económica o social que pueda ser causa de discriminación.

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.

Esta política es de aplicación y comunicada a todos los profesionales, personal directivo y administrador de todas las sociedades que integran el Grupo Enagás, incluyendo aquellas sociedades participadas sobre las que tenga un control efectivo, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable. En aquellas sociedades participadas en las que el Grupo Enagás no tenga control efectivo, la sociedad promoverá principios y directrices coherentes con los

establecidos en esta política.

Compromisos

Enagás establece los siguientes compromisos en materia de diversidad e inclusión:

- Integrar en la organización la riqueza que aporta la confluencia de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes, mediante la gestión de la diversidad de sus profesionales en los ámbitos de género, edad, discapacidad, nacionalidad y cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual, o por cualquier otra circunstancia personal, familiar, económica o social que pueda ser causa de discriminación.
- 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, creando entornos laborales libres de discriminación, tanto directa como indirecta, de acoso u otras formas de intolerancia en todos los niveles de la organización.
- Impulsar 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.
- Garantizar que las decisiones y mecanismos sobre selección, contratación, evaluación del desempeño, progreso personal y promociones profesionales se basen en el mérito: integridad, trabajo y logros alcanzados, dejando sin influencia en dichos procesos cuestiones como el género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual, o cualquier otra condición que pueda ser causa de discriminación, garantizando una gestión libre de prejuicios asociados a las diferencias.
- Proporcionar a todos los profesionales políticas y medidas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, de forma que puedan seguir cuidando y cultivando otras responsabilidades e intereses que les permitan alcanzar la plena satisfacción en sus vidas personales y profesionales, en una sociedad diversa y cambiante.
- Extender este compromiso con la diversidad, desde el respeto a la libertad de gestión, a todos los grupos de interés, especialmente a proveedores y contratistas, a través de la integración de la diversidad en los procesos de compras, reconociendo el esfuerzo de aquellas compañías que promueven esta política en sus organizaciones.

- Para ello nuestra estrategia de diversidad e inclusión se apoya en los siguientes ejes:
 - Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de género, garantizando el desarrollo profesional así como la equidad retributiva en igualdad de oportunidades.
 - Creación de planes de integración para personas con discapacidad.
 - Facilitar la colaboración entre personas de diversas generaciones para que todas puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.
 - Establecer mecanismos para que la multiculturalidad y las diferencias de hábitos, raza, idioma y pensamiento no sean una barrera para lograr los objetivos y la integración de los equipos.
 - Fomentar un entorno profesional donde la singularidad de creencias, educación, capacidades, manera de pensar y preferencias contribuyen a potenciar la innovación y el compromiso de los profesionales.
 - Integrar y normalizar a los colectivos LGTBIQ+ en el entorno laboral.
- Definir como eje transversal del resto de compromisos, la comunicación y sensibilización con el objetivo de extender y dar a conocer esta política dentro de la compañía y a sus grupos de interés.

Modelo de Gestión

Enagás ha establecido un modelo de gestión basado en el principio de debido control, orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en esta política y que cabe resumir en los siguientes elementos:

- El Consejo de Administración es responsable en lo que se refiere a la orientación, supervisión y control de la estrategia y política de diversidad e inclusión de la compañía.
- La Comisión de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones, constituida a nivel de Consejo de Administración, es responsable de realizar el control y seguimiento en materia de diversidad e inclusión.
- La existencia de mecanismos de salvaguarda, como el Comité de Cumplimiento Ético, que depende de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del Consejo de Administración y que tiene, entre otros, el mandato de asegurar el conocimiento, comprensión y cumplimiento de los compromisos de la compañía recogidos en su código ético y políticas.

- El establecimiento de un procedimiento de gestión de las notificaciones y consultas relativas a irregularidades o incumplimientos del Código Ético y de las normas y políticas que lo inspiran o desarrollan y cuyas responsabilidades y funcionamiento se describen en el Código Ético de Enagás.
- El cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable tanto por las personas de la compañía como, cuando proceda, por terceros que se relacionen con ella.
- La formación e información orientada a asegurar que los profesionales de la compañía conocen, comprenden y aplican los compromisos de esta política.
- La mejora continua del modelo de gestión de diversidad e inclusión teniendo en cuenta las evaluaciones internas y externas.
- La transparencia en la información proporcionada a terceros, garantizando su fiabilidad y rigor.
- La implantación de procesos de participación y consulta a los profesionales y otros grupos de interés, que garanticen que sus necesidades y expectativas son entendidas por la compañía y, en su caso, incorporadas a su normativa.

Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enagás, a 21/03/2022.