

**Razón Social:** Sempra

**Clave de Cotización:** SRE

**Tipo de Asamblea:** Anual

**Fecha de Celebración:** 9 de mayo de 2024

**Hora:** 9:00 a.m. (Hora del Pacífico)

**Lugar:** La asamblea anual de accionistas de Sempra, se celebrará el 9 de mayo de 2024 a las 9:00 a.m. (Hora del Pacífico) exclusivamente de forma virtual a través de la siguiente página de internet [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)

**Orden del día:** En la asamblea, se someterá a discusión y, en su caso, aprobación de los accionistas, los siguientes puntos del orden del día: (i) elección de nueve nominados a consejero; (ii) ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada; (iii) aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos; (iv) propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos; (v) propuesta de accionistas solicitando un informe de ciertos asuntos de seguridad y medioambientales; y (vi) consideración de otros asuntos que sean debidamente presentados antes de la asamblea.

**Requisitos de Asistencia:** El 13 de marzo de 2024 al cierre de operaciones es la fecha de registro para determinar los accionistas que estarán facultados para participar y votar en la asamblea anual. Para su admisión a la asamblea los accionistas necesitarán ingresar al sitio de la asamblea ingresando el número de control de 16 dígitos que se muestra en su aviso acerca de disponibilidad a través de Internet de nuestro Material Informativo para la Asamblea de Accionistas, la tarjeta de representación (*proxy card*) o el formato de instrucción de votación. En el caso de propietarios beneficiarios que mantengan su tenencia accionaria a través de un banco, intermediario u otro tercero, y su formato de instrucción de votación no indica que usted puede votar sus acciones a través de [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com), por favor siga las instrucciones proporcionadas por el banco, intermediario u otro tercero para recibir el número de control de 16 dígitos para poder entrar al sitio. Los accionistas pueden votar en anticipación a la asamblea a través de Internet, por teléfono, o si recibe una copia en papel de nuestro material informativo para la asamblea de accionistas, por correo. La votación por Internet y teléfono para los accionistas registrados estará disponible hasta las 11:59 p.m. Hora del Este el 8 de mayo de 2024.

Para mayor información, favor de referirse al Material Informativo para la Asamblea de Accionistas (*Proxy Statement*) publicado por Sempra el 25 de marzo de 2024 que se adjunta al presente.

---

---

**COMISIÓN DE VALORES  
DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**  
Washington, D.C. 20549

**APÉNDICE 14A**

**Material Informativo para la Asamblea de Accionistas Conforme a la Sección 14(a) de la  
Ley del Mercado de Valores de 1934  
(Modificación núm. )**

Presentado por el Registrante

Presentado por alguien distinto al Registrante

**Marque con una cruz según sea apropiado:**

- Material Informativo para la Asamblea de Accionistas Preliminar
- Confidencial, para Uso Exclusivo de la Comisión (conforme lo permite la Regla 14a-6(e)(2))**
- Material Informativo para la Asamblea de Accionistas Definitivo
- Materiales Adicionales Definitivos
- Solicitud de Materiales Conforme a la Sección 240.14a-11(c) o la Sección 240.14a-12

---

**SEMPRA**

(Nombre del Registrante según se Especifica en su Acta Constitutiva)

(Nombre de la(s) Persona(s) que Presentan el Material Informativo para la  
Asamblea de Accionistas, en caso de ser distinto al Registrante)

**Pago de la Cuota de Presentación (Marque con una cruz según sea apropiado):**

- No se requiere cuota.**
  - Cuota pagada previamente con materiales preliminares.**
  - Cuota calculada en la tabla del anexo requerido por el numeral 25(b) de la Regla 14<sup>a</sup>-6(i)(1) y 0-11 de la Ley de Valores.**
- 
-



# 2024

Convocatoria a la  
Asamblea Anual de  
Accionistas y  
Material Informativo

9 de mayo de 2024





25 de marzo de 2024

## Estimados accionistas:



Nos complace invitarlos a nuestra Asamblea Anual de Accionistas 2024. La asamblea se celebrará el jueves 9 de mayo de 2024, a las 9 a.m., Hora del Pacífico y se celebrará virtualmente. El material informativo que se acompaña describe el proceso para participar y los asuntos que serán votados en la asamblea.

Mirando hacia el 2023, celebramos el 25° aniversario de Sempra, destacando nuestros notables logros e innovación en el servicio a nuestros accionistas, clientes y a los muchos grupos de interés—todo ello mientras sobrepasamos a nuestro grupo de pares en suministrar rendimientos totales superiores a nuestros accionistas desde nuestra constitución. Sempra ha sobresalido en el último cuarto de siglo, en parte por servir a grandes mercados en crecimiento con enfoque en inversiones de infraestructura energética que genera rendimientos de calidad con un riesgo moderado. Es importante destacar que las decisiones de negocio que hemos realizado durante este periodo han posicionado estratégicamente a la compañía para beneficiarse de importantes tendencias de inversiones relacionadas con la electrificación y descarbonización.

Con confianza en nuestra estrategia, nos aproximamos al futuro con gran optimismo.

La continua ejecución de nuestra estrategia de negocio sustentable comienza con un gobierno corporativo responsable y una sólida supervisión independiente por parte de nuestro Consejo de Administración. Como parte de su diálogo estratégico continuo con la administración, el consejo de administración está enfocado en obtener resultados de negocios a corto plazo, mientras que simultáneamente construye un modelo de negocios futuro más sólido y resiliente en las tres plataformas de crecimiento de Sempra—Sempra California, Sempra Texas y Sempra Infrastructure.

Mediante nuestro proceso reflexivo de renovación del consejo de administración, hemos reunido un grupo de consejeros con habilidades, experiencia y capacidad necesarias para supervisar eficazmente la estrategia de Sempra y suministrar valor a los accionistas. Consideramos que este es un proceso continuo que involucra tanto la renovación reflexiva y la formación continua del consejo de administración. En 2023, este proceso resultó en la designación de Richard J. Mark, anterior presidente del consejo de administración y presidente de Ameren Illinois, quien se presenta para ser elegido por los accionistas de Sempra por primera vez este año. Durante los últimos meses, ya nos hemos beneficiado de los 20 años de experiencia de Richard en las operaciones eléctricas y de servicios públicos de gas, servicios al cliente, política pública y regulación, así como de su amplio conocimiento y experiencia con programas de seguridad y confiabilidad.

Nuestro entusiasmo por el año que comienza se debe a la talentosa y dedicada fuerza de trabajo de la familia de compañías de Sempra de más de 20,000 empleados unidos por un mismo conjunto de valores—*hacer lo correcto, apoyar a las personas y dar forma al futuro*—así como nuestra visión compartida de suministrar energía con propósito. Extendemos nuestra sincera gratitud a los empleados que trabajan duro todos los días para lograr la misión de Sempra de ser la principal compañía de infraestructura energética de Norteamérica.

Finalmente, nuestro éxito como compañía y como miembros del consejo de administración depende de escucharlos a ustedes, nuestros accionistas. Seguimos comprometidos en mantener un sólido programa de participación de accionistas, que se basa en nuestro compromiso con una comunicación bilateral transparente y eficaz. Esperamos poder hablar con más de ustedes personalmente y les agradecemos por permitirnos reunir información crítica que ayude a dar forma y fortalecer la posición competitiva de Sempra.

Su voto es importante. Favor de revisar los materiales que se acompañan y vote oportunamente sus acciones. Como en años anteriores, puede votar en anticipación a la asamblea vía Internet, por teléfono, o completando y devolviendo la tarjeta de representación o la forma de la instrucción de voto.

Para más información sobre nuestro negocio, nuestro Reporte Anual a los Accionistas 2023 se encuentra disponible en línea en [www.sempra.com/2024-annual-meeting](http://www.sempra.com/2024-annual-meeting) y [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com).

En nombre de su Consejo de Administración y equipo de administración, estamos sinceramente agradecidos con todos nuestros accionistas por darnos la oportunidad de representarlos y servir a Sempra.

Atentamente,

[FIRMA]

Jeffrey W. Martin  
Presidente and Director General

[FIRMA]

Cynthia J. (CJ) Warner  
Consejera Independiente Líder

## TABLA DE CONTENIDO

Convocatoria a la Asamblea Anual de Accionistas .....	1
Resumen del Material Informativo para la Asamblea de Accionistas .....	3
Detalles de la Asamblea Anual de Accionistas .....	3
Asuntos a ser Votados por los Accionistas .....	3
Consejeros Nominados .....	5
Composición de Consejeros Nominados .....	6
Sólidas Prácticas de Gobierno Corporativo .....	7
Negocio y Desempeño .....	8
Compensación de Ejecutivos .....	12
Información sobre la Votación .....	13
Gobierno Corporativo .....	14
Consejo de Administración .....	14
Comités del Consejo .....	24
Comunicaciones con el Consejo de Administración .....	26
Compensación de Consejeros .....	27
Informe del Comité de Auditoría .....	30
Participación Accionaria .....	31
Propuestas a Ser Votadas .....	33
Propuestas del Consejo de Administración .....	33
Propuesta 1 Elección de Nueve Consejeros Nominados Nombrados en este Material Informativo para la Asamblea de Accionistas .....	33
Propuesta 2: Ratificación de la Designación de la Firma de Contadores Públicos Independientes Registrada .....	40
Propuesta 3: Aprobación Consultiva de Nuestra Compensación de Ejecutivos .....	42
Propuestas de Accionistas .....	43
Propuesta 4: Propuesta de Accionistas Solicitando una Política para Obtener la Aprobación de los Accionistas a Ciertos Acuerdos de Indemnización por Despido .....	43
Propuesta 5: Propuesta de Accionistas Solicitando un Informe de Ciertos Asuntos de Seguridad y Medioambientales .....	46
Compensación de Ejecutivos .....	50
Discusión y Análisis de la Compensación .....	50
Informe del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento .....	81
Tablas de Compensación .....	82
Acerca de la Asamblea Anual de Accionistas y la Votación .....	104
Asistencia a la Asamblea Anual de Accionistas .....	104
Manera en la que Puede Votar .....	105
Información Sobre las Propuestas A Ser Votadas .....	107
Material Informativo para la Asamblea Accionistas .....	110
Información sobre las Propuestas de Accionistas y Nominaciones de Consejeros de 2025 .....	112
Otra Información .....	114
Apéndice A .....	116
Apéndice B .....	119
Apéndice C .....	121
Apéndice D .....	122

---

Apéndice E.....	126
Apéndice F .....	127

---





# Convocatoria a la Asamblea Anual de Accionistas

488 8<sup>th</sup> Avenue  
San Diego, California 92101  
+1 (877) 736-7727



## FECHA Y HORA

Jueves, 9 de mayo de 2024  
9 a.m. Hora del Pacífico



## UBICACIÓN

Reunión únicamente virtual en  
[www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)



## FECHA DE REGISTRO

13 de marzo de 2024

Puntos del Orden del Día	Recomendaciones del Consejo de Administración
1. Elección de nueve consejeros nominados nombrados en este material informativo para la Asamblea de Accionistas	<b>A FAVOR</b> de cada consejero nominado nombrado en este material informativo para la Asamblea de Accionistas
2. Ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada	<b>A FAVOR</b> de la ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada
3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos	<b>A FAVOR</b> de la aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos
4. Propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos	<b>EN CONTRA</b> de la propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos
5. Propuesta de accionistas solicitando un informe de ciertos asuntos de seguridad y medioambientales	<b>EN CONTRA</b> de la propuesta de accionistas solicitando un informe de ciertos asuntos de seguridad y medioambientales
Consideración de otros asuntos que puedan ser debidamente presentados en la asamblea y, en su caso, aplazamiento o prórroga	

La asamblea anual de accionistas 2024 (Asamblea Anual de Accionistas) será celebrada en línea a través de una transmisión audiovisual en vivo en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024) Conforme a nuestra estrategia enfocada en ayudar a la transición energética y apoyando el acceso de los accionistas a la asamblea, celebraremos la Asamblea Anual de Accionistas en línea en formato exclusivamente virtual lo que reduce los costos de transporte y el impacto medioambiental de la Asamblea Anual de Accionistas y ofrece a todos los accionistas la oportunidad de asistir y participar en la asamblea desde cualquier lugar. La asamblea iniciará sin demora a las 9 a.m. Hora del Pacífico y los invitamos a acceder al sitio de internet de la asamblea y a ingresar su número de control de 16 dígitos antes de la hora de inicio. El registro en línea iniciará a las 8:30 a.m. Hora del Pacífico, y deberá dejar tiempo suficiente para los procesos de registro el día de la asamblea.

Será elegible a participar en la Asamblea Anual de Accionistas, incluyendo enviar preguntas en y previo a la asamblea y votar sus acciones en la asamblea previo al cierre de las votaciones, si es accionista en la fecha de registro para la asamblea. Puede asistir a la asamblea ingresando al sitio de la asamblea ingresando el número de control de 16 dígitos que se muestra en su aviso acerca de disponibilidad de Internet de nuestros materiales informativos para la asamblea de accionistas, la tarjeta de representación o el formato de instrucción de votación. En el material informativo para la asamblea de accionistas que se acompaña y publicada en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) se describen instrucciones adicionales sobre la manera de enviar preguntas en anticipación a la asamblea y para asistir y participar en la asamblea de accionistas virtual. Si es propietario beneficiario de acciones mantenidas a través de un banco, casa de bolsa u otro designado y su formato de instrucción de votación no indica que usted puede votar sus acciones a través de [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com), por favor siga las instrucciones específicas proporcionadas por su banco, casa de bolsa u otro designado para obtener el número de control de 16 dígitos que puede utilizar para ingresar al sitio de la asamblea. Los titulares de acciones en cualquiera de los Planes de Ahorro de Empleados, como se define en el material informativo para la asamblea de accionistas, pueden enviar preguntas en y previo a la asamblea, pero no podrán votar estas acciones en la asamblea.

Su voto es importante. Si pretende o no asistir a la Asamblea Anual de Accionistas, lo invitamos a leer el material informativo para la asamblea de accionistas que se acompaña y vote sus acciones en anticipación a la asamblea. Para ello, puede votar a través de Internet, por teléfono o, si recibe una copia en papel de nuestro material informativo para la asamblea de accionistas, por correo electrónico. La votación por Internet y teléfono para los tenedores registrados estará disponible hasta las 11:59 p.m. Hora del Este del 8 de mayo de 2024. Para instrucciones específicas del proceso para asistir, participar en y votar en la Asamblea Anual de Accionistas, vea "Acercas de la Asamblea Anual de Accionistas y Votación" en el material informativo para la asamblea de accionistas que se acompaña y en las instrucciones en su aviso acerca de disponibilidad de Internet de nuestros materiales informativos para la asamblea de accionistas, la tarjeta de representación o el formato de instrucción de votación. Nuestros materiales informativos para la asamblea de accionistas, incluyendo esta Convocatoria a la Asamblea Anual de Accionistas y el material informativo para la asamblea de accionistas que la acompaña y el formato de tarjeta de representación o el formato de instrucción de votación, están siendo proporcionados a los accionistas a partir del 25 de marzo de 2024.

**April R. Robinson**  
Secretaria Corporativa

**Aviso Importante Acerca de la Disponibilidad de los Materiales Informativos para la  
Asamblea Anual de Accionistas a Celebrarse el 9 de mayo de 2024.**

Esta Convocatoria a la Asamblea Anual de Accionistas, el Material Informativo para la Asamblea de Accionistas que lo Acompaña, la Tarjeta de Representación y el Informe Anual de Accionistas están disponibles en Internet en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com).

# Resumen del Material Informativo para la Asamblea de Accionistas

Este material informativo para la asamblea de accionistas se está proporcionando en relación con la asamblea anual de accionistas 2024 de Sempra (Asamblea Anual de Accionistas). Este resumen destaca información seleccionada para ayudarlo en su análisis de este material informativo para la asamblea de accionistas. No contiene toda la información que deberá considerar y debería leer cuidadosamente todo el material informativo para la asamblea de accionistas antes de votar. Mayor información acerca del desempeño de Sempra está disponible en el Informe Anual de Accionistas de la compañía para el año terminado al 31 de diciembre de 2023, el cual se acompaña a este material informativo para la asamblea de accionistas y está disponible en la página de Internet de la compañía en [www.sempra.com/2024-annual-meeting](http://www.sempra.com/2024-annual-meeting) y en la página de Internet de la SEC en [www.sec.gov](http://www.sec.gov). Para información adicional acerca de la Asamblea Anual de Accionistas y votación, vea “Acerca de la Asamblea Anual de Accionistas y Votación” más adelante. Este material informativo para la asamblea de accionistas y el formato de tarjeta de representación o el formato de instrucción de votación que se acompaña están disponibles por primera vez para los accionistas el 25 de marzo de 2024. Toda la información sobre acciones y por acción en este material informativo para la asamblea de accionistas refleja el *split* dos a uno de nuestras acciones comunes en forma de un dividendo pagado 100% en acciones a los accionistas el 21 de agosto de 2023. Todas las referencias a páginas de Internet en nuestro material informativo para la asamblea de accionistas son referencias textuales no activas, y la información en, o que se puede acceder a través de, dichas páginas de Internet no constituyen parte de estos materiales. Este material informativo para la asamblea de accionistas contiene declaraciones a futuro conforme a la definición de la Ley para la Reforma de Litigios Sobre Valores Privados de 1995 (*Private Securities Litigation Reform Act of 1995*), las cuales están sujetas a riesgos e incertidumbres. Vea el Apéndice F para mayor información.

## Detalles de la Asamblea Anual de Accionistas

**FECHA/HORA:** Jueves, 9 de mayo de 2024 — 9 a.m. Hora del Pacífico

**UBICACIÓN:** [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)

## Asuntos a ser Votados por los Accionistas

Puntos del orden del día	Recomendaciones del Consejo	Racional
<b>PROPUESTAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</b>		
1. Elección de nueve consejeros nominados nombrados en este material informativo para la Asamblea de Accionistas	<b>A FAVOR</b> de cada consejero nominado	El consejo de administración considera que cada uno de los nueve consejeros nominados posee una gama diversa y robusta de habilidades y atributos críticos que, conjuntamente, contribuyen a la supervisión eficaz de la estrategia en evolución de Sempra y los riesgos y oportunidades materiales que enfrenta nuestro negocio.  Ver la página 33 para mayor detalle.
2. Ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada	<b>A FAVOR</b>	El consejo de administración considera que es en el mejor interés de Sempra y de sus accionistas que Deloitte & Touche LLP continúe sirviendo como la firma de contadores públicos independientes registrada de la compañía para 2024.  Ver la página 40 para mayor detalle.
3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos	<b>A FAVOR</b>	El consejo de administración considera que nuestros programas de compensación están estructurados de forma eficaz para dar prioridad a la alineación de pago por desempeño para atraer y retener al equipo de liderazgo de alto rendimiento y motivar a estos líderes para ejecutar las prioridades estratégicas de Sempra e impulsar la creación de valor a largo plazo para los accionistas.  Ver nuestra “Discusión y Análisis de la Compensación” comenzando en la página 50 para mayor detalle en nuestra filosofía de compensación y elementos del programa.
<b>PROPUESTAS DE LOS ACCIONISTAS</b>		
4. Propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos	<b>EN CONTRA</b>	El consejo de administración ha considerado cuidadosamente la propuesta de accionistas y recomienda un voto “EN CONTRA” debido a que consideramos que nuestra política personalizada existente—en lugar de la política sumamente amplia contemplada en esta propuesta—es el enfoque apropiado para

alinear nuestros programas de compensación de ejecutivos con la creación de valor a los accionistas a largo plazo, incluyendo habilitándonos para ofrecer paquetes de compensación competitivos para atraer y retener nuestros ejecutivos altamente cualificados.

Ver la página 43 para mayor detalle.

5. Propuesta de accionistas solicitando un informe de ciertos asuntos de seguridad y medioambientales

**EN CONTRA**

El consejo de administración ha considerado cuidadosamente la propuesta de accionistas y recomienda un voto "EN CONTRA" debido a que ya proporcionamos amplia información sobre la políticas, programas y sistemas robustos que tenemos implementados para ayudar a proteger a nuestra fuerza de trabajo y a las comunidades a las que prestamos servicio, así como nuestro enfoque en gobierno corporativo y compromiso de grupos de interés respecto a estos asuntos, lo que hace innecesario el informe solicitado.

Ver la página 46 para mayor detalle.

## Consejeros Nominados

Nombre y Ocupación	Edad	Consejero desde	Independiente	Miembros de Comités Permanentes del Consejo <sup>(A)</sup>				
				AC	CTD	CGC	SST	EC
 Andrés Conesa, Dr. Director General, Grupo Aeroméxico, S.A.B. de C.V.	54	2017	✓	■	■			■
 Pablo A. Ferrero Consultor de energía independiente	61	2013	✓		■	■		
 Richard J. Mark Presidente del Consejo y Presidente Retirado, Ameren Illinois Company	68	2023	✓	■	■			
 Jeffrey W. Martin Presidente del Consejo, Director General y Presidente, Semptra	62	2018						■
 Bethany J. Mayer Consultor Ejecutivo, Siris Capital Group LLC	62	2019 <sup>(B)</sup>	✓	■			■	■
 Michael N. Mears Presidente del Consejo, Presidente y Director General Retirado, Magellan Midstream Partners L.P.	61	2018	✓			■	■	■
 Jack T. Taylor Director de Operaciones Retirado – Vicepresidente Ejecutivo de América y Operaciones de EE.UU., KPMG LLP (U.S.)	72	2013	✓	■★	■			■
 Cynthia J. Warner Presidente y Director General Retirado, Renewable Energy Group, Inc.	65	2019	✓◆			■	■	■
 James C. Yardley Vicepresidente Ejecutivo Retirado, El Paso Corp.	72	2013	✓			■	■	
Comités del Consejo con 100% de consejeros miembros independientes				✓	✓	✓	✓	

■ Miembro del Comité    ■ Presidente del Comité    ★ Experto Financiero del Comité de Auditoría    ◆ Consejero Independiente Líder

(A) Consejero nominado a ser miembro en los siguientes comités permanentes del consejo y otras designaciones a la fecha de envío de este material informativo para la asamblea de accionistas:

AC = Comité de Auditoría    CTD = Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento    CGC = Comité de Gobierno Corporativo    SST = Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología    EC = Comité Ejecutivo

(B) La Sra. Mayer prestó servicios anteriormente como consejera de febrero de 2017 a noviembre de 2018. También sirvió previamente como funcionario de la compañía de noviembre de 2018 a enero de 2019. La Sra. Mayer es consejero independiente conforme a los estándares de independencia de la Bolsa de Valores de Nueva York, que exige que transcurran tres años después de una relación laboral antes de ser elegible para ser consejero independiente, así como los estándares de algunos de los accionistas y asesores de voto que requieren que transcurran cinco años después de una relación laboral antes de ser elegible para ser consejero independiente.

## Composición de Consejeros Nominados



Nuestro consejo ha convertido en una prioridad el desarrollo y apoyo a una cultura de alto rendimiento para nuestro consejo de administración, nuestra administración y el resto de nuestra fuerza de trabajo.

Al nivel consejo de administración, el consejo de administración busca consejeros con diversidad de aptitudes y experiencia y de género y etnia, entre otras cosas. Para ayudar a nuestro consejo de administración en mantener su enfoque en la diversidad del consejo de administración, realizamos una evaluación anual de las aptitudes, formación y experiencia de cada consejero, así como una evaluación anual del consejo de administración, los cuales son fundamentales para el proceso del consejo en reunir un grupo de consejeros con una mezcla apropiada de diversidad y experiencia, competencias y antecedentes. El consejo de administración utiliza los resultados de la valoración y evaluación para analizar críticamente su eficiencia y su conjunto de aptitudes, lo que ayuda a posicionar al consejo de administración para supervisar las estrategias y operaciones actuales y futuras de Sempra. En 2023, este proceso resultó en la designación de nuestro más reciente consejero, Richard J. Mark, quien tiene 20 años de experiencia en operaciones de servicios públicos de electricidad y gas, servicio al cliente, política pública y regulación, así como un amplio conocimiento y experiencia con tecnologías avanzadas de servicios públicos y programas de seguridad y confiabilidad. Ver la "Propuesta 1: Elección de Nueve Consejeros Nominados Nombrados en este Material Informativo para la Asamblea de Accionistas" para mayor información sobre los antecedentes y experiencia del Sr. Mark y de cada uno de nuestros otros consejeros nominados.

Tenemos un historial sólido de renovación del consejo de administración. Hemos incorporado a cuatro de nuestros consejeros actuales desde inicios de 2018, lo que incluye a Jeffrey W. Martin, pero no incluye a Bethany J. Mayer debido a su servicio previo en el consejo de administración. De acuerdo con los estándares establecidos por la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE), el Sr. Martin no es un consejero independiente debido a sus servicios continuos como nuestro Presidente del consejo de administración, Director General y Presidente.

## Sólidas Prácticas de Gobierno Corporativo

Apoyadas por la retroalimentación de nuestros accionistas, consideramos que nuestras prácticas y políticas descritas más adelante reflejan sólidas prácticas de gobierno corporativo.

- Consejero Independiente Líder con responsabilidades claramente definidas y sólidas
- Elección anual de consejeros
- Derecho de acceso al material informativo para la asamblea de accionistas de los candidatos nominados a consejero
- Política de voto mayoritario y renuncia para consejeros en elecciones no disputadas
- Accionistas que representen de forma agregada el 10% o más de nuestras acciones en circulación pueden convocar una asamblea especial de accionistas
- Planificación exhaustiva y continua de sucesión de los principales ejecutivos, por parte del consejo de administración
- Sólido historial de renovación del consejo de administración diseñado para mantener la composición y permanencia del consejo balanceada y diversa
- Los consejeros no pueden ser nominados para ser elegidos después de cumplir 75 años
- Supervisión a nivel consejo de administración de la sustentabilidad, incluyendo la mejora del enfoque del Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología en asuntos de sustentabilidad y relacionados
- Supervisión a nivel del consejo de la administración del capital humano, incluyendo las iniciativas de diversidad e inclusión
- Evaluación anual del consejo de administración, consejeros y comités permanentes (excepto el Comité Ejecutivo)
- Ocho de nuestros nueve nominados son independientes conforme a las normas de independencia de NYSE
- Todos los comités del consejo (excepto el Comité Ejecutivo) están integrados por el 100% de consejeros independientes
- La actual política de incorporación de consejeros está alineada con las prioridades y políticas de muchos de nuestros accionistas
- Sesiones ejecutivas de consejeros que no son de administración en todas las sesiones regulares del consejo
- 99% de asistencia total de los consejeros a las reuniones del consejo de administración y de los comités en 2023
- Prohibición para cubrir o prometer el capital social de la compañía
- Lineamientos de titularidad de acciones sólidos para consejeros y funcionarios
- Participación activa de los accionistas, con miembros claves de administración y nuestro Consejero Independiente Líder (ver páginas 22 y 55 para mayor detalle)
- Código de conducta aplicable a los consejeros y funcionarios principales y ejecutivos complementan nuestro código de conducta aplicable a todos los empleados

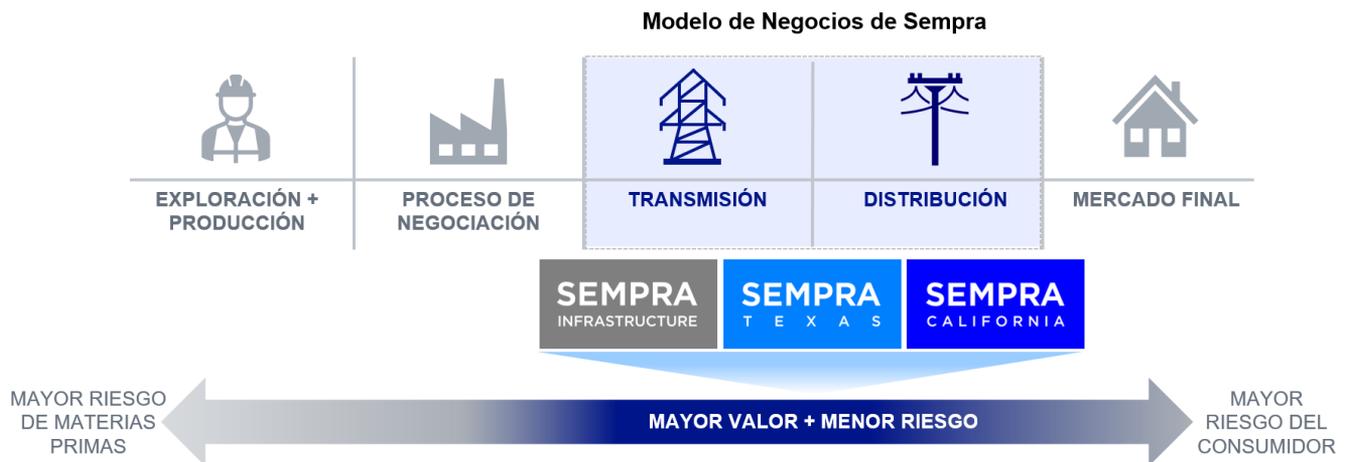
# Negocio y Desempeño

## Resumen de la Compañía

Los negocios de Sempra invierten en, desarrollan y operan, infraestructura energética en Norteamérica, que proporciona servicio regulado de electricidad y gas a los clientes en California y Texas y otros servicios de energía a los clientes globales. Nuestra misión es ser la principal compañía de infraestructura energética en Norteamérica. Estamos enfocados principalmente en inversiones en transmisión y distribución, entre otras áreas, que consideramos son capaces de generar flujos de efectivo estables y la visibilidad de las utilidades, con los objetivos de suministrar energía segura, confiable y formas de energía cada vez más limpia a clientes e incrementar el valor de accionistas.

Sempra California y Sempra Texas	Sempra Infrastructure
<ul style="list-style-type: none"><li>Somos propietarios de empresas públicas reguladas de electricidad y gas natural en California y mantenemos participaciones significativas en empresas de servicios públicos eléctricos reguladas en Texas.</li><li>Esperamos que nuestros negocios de servicios públicos continuarán requiriendo inversiones en infraestructura crítica de transmisión y distribución, sistemas modernos de energía y mantenerse enfocado en el suministro de energía más limpia, más segura y más confiable.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nuestro negocio de infraestructura energética se enfoca principalmente en apoyar a avanzar en seguridad energética mediante la inversión en infraestructura crítica en EE.UU. y México. Consideramos que diversas fuentes de energía seguirán siendo importantes local e internacionalmente.</li><li>Nuestros ingresos por estos negocios generalmente están vinculados a contratos a largo plazo con contrapartes que consideramos son solventes.</li></ul>

Además de enfocarnos en los mercados clave en Norteamérica, estamos realizando inversiones críticas en parte de la cadena de valor energético en la que nos proponemos obtener rendimientos atractivos ajustados al riesgo:



En Sempra, nos esforzamos en servir a nuestros clientes en nuevas y mejores formas, las cuales consideramos que ayudan a que nuestra compañía sea más valiosa para nuestros accionistas y otros grupos de interés. Nuestra visión, misión y valores reflejan este compromiso:

**Todo lo que realizamos está guiado por nuestra visión, misión y valores**

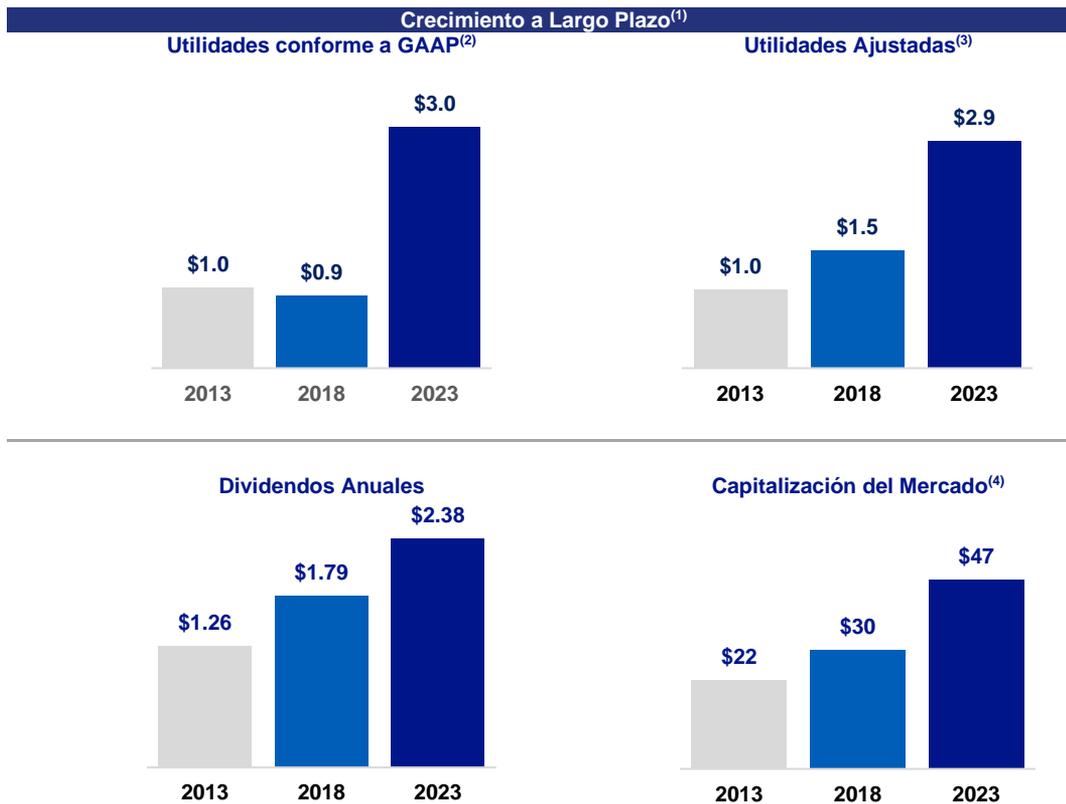
<p><b>Visión</b></p> <p>—</p> <p><b>Suministrar energía con propósito</b></p>	<p><b>Misión</b></p> <p>—</p> <p><b>Ser la principal compañía de infraestructura energética en Norteamérica</b></p>	<p><b>Valores</b></p> <p>—</p> <p><b>Hacer lo correcto Apoyar a las personas Dar forma al futuro</b></p>
---	---	--

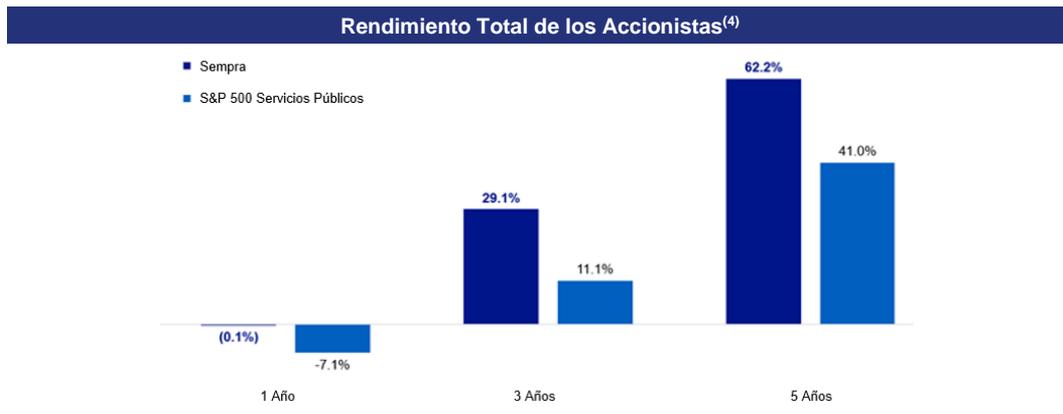
# Desempeño

## Aspectos Relevantes del Desempeño Financiero

La estrategia de negocios de Sempra ayudó a la compañía a entregar una serie de resultados financieros en 2023. Estos logros de 2023 se basan en nuestro sólido desempeño financiero a largo plazo, lo que ha contribuido a nuestro sólido crecimiento a largo plazo y a la creación de valor para el accionista. Nuestro rendimiento total para accionistas ha superado el rendimiento del Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500 durante los últimos, uno, tres y cinco años. Además, nuestra capitalización de mercado se ha más que duplicado durante los últimos 10 años de \$22 mil millones de dólares al final de 2013 a \$47 mil millones de dólares al final de 2023 y tenemos un largo historial de retorno de valor a los accionistas:

- **Sólido Crecimiento de Dividendos:** La tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR, por sus siglas en inglés) de dividendos de nuestras acciones comunes excedió la media de CAGR de compañías en el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500 en los últimos cinco, 10 y 20 años.
- **14 Años Consecutivos de Aumento de Dividendos:** De 2010 a 2023, aumentamos nuestro dividendo anual de \$0.78 dólares a \$2.38 dólares por acción común. El Consejo de Administración aumentó el dividendo por decimocuarto año consecutivo en 2024, aumentando el dividendo a \$2.48 dólares por acción común sobre una base anualizada.





Figuras 1 y 2

- (1) Al o para los años terminado el 31 de diciembre de 2013, 2018 y 2023, según lo requiera el contexto. Dólares en mil millones, excepto dividendos anuales.
- (2) GAAP significa los principios de contabilidad generalmente aceptados en los Estados Unidos de América.
- (3) Utilidades Ajustadas son una medida financiera no conforme a GAAP. Las Utilidades Ajustada para los años terminados el 31 de diciembre de 2013 y 2018 han sido actualizadas de su presentación original para excluir elementos adicionales para ajustarse a la presentación del año terminado el 31 de diciembre de 2023. Para una reconciliación de las Utilidades conforme a GAAP a Utilidades Ajustadas, ver el Apéndice A de este material informativo para la asamblea de accionistas. Todas las referencias a utilidades en este material informativo para la asamblea de accionistas se refieren al desempeño de Sempra y sus entidades consolidadas, conjuntamente.
- (4) Para los periodos terminados el 31 de diciembre de 2023.

## Aspectos Relevantes de Desempeño Estratégico

Los logros estratégicos y operativos clave se destacan más adelante:

Sempra		
 <p>Sempra <b>aumentó su plan de inversión en capital a cinco años en 2024 en 20% a \$48 mil millones de dólares</b> con más del 90% enfocado en empresas de servicios públicos reguladas<sup>(1)</sup></p>	 <p>La <b>EPS conforme a GAAP</b> de Sempra ha crecido en una <b>CAGR del 22.9%</b> y la <b>EPS ajustada ha crecido en un CAGR del 10.3%</b>, de 2018 a 2023<sup>(2)</sup></p>	 <p>Sempra fue incluida en la lista de las <b>Compañías Mejor Administradas 2023</b> por el <b>Wall Street Journal</b></p>
Sempra California		
 <p>San Diego Gas &amp; Electric Company (SDG&amp;E) <b>inviertió en una instalación de 200 megawatts (MW) de baterías de almacenamiento y microrredes</b> en 2023</p>	 <p>El Operador del Sistema Independiente de California (CAISO, por sus siglas en inglés) <b>otorgó a SDG&amp;E \$500 millones de dólares</b> en proyectos de transmisión en 2023</p>	 <p>SDG&amp;E <b>instaló electrificadores en el Centro de Energía Palomar</b> en 2023 para producir hidrógeno y mezclarlo con gas natural como combustible</p>
 <p>La <b>capacidad de almacenamiento autorizada</b> aumentó en Southern California Gas Company's (SoCalGas) la instalación de almacenamiento de gas natural más grande por <b>más del 50%</b> en 2023</p>	 <p>SoCalGas espera <b>lograr una reducción del 37-39% en emisiones de metano</b> durante 2022 en comparación con la referencia de 2015<sup>(3)</sup></p>	 <p>Sempra California <b>registró su mejor tasa de prevención de daños al sistema de gas</b> en 2023 (con base en las tarifas de excavación de terceros para los servicios públicos)</p>
Sempra Texas <sup>(4)</sup>		
 <p>Oncor Electric Delivery Company (Oncor) <b>construyó, reconstruyó o mejoró aproximadamente 3,200 millas</b> líneas de transmisión y distribución (T+D) en 2023</p>	 <p>Oncor <b>empleó \$3.8 mil millones de dólares de capital</b> en 2023 enfocado en suministrar un servicio eléctrico T+D más seguro, más confiable y más limpio a los clientes</p>	 <p>Oncor <b>estableció récords anuales de la compañía</b> en solicitudes activas de interconexión de generación y transmisión minorista en 2023; con un <b>aumento del 19% y 25%</b> por encima de 2022, respectivamente</p>
Sempra Infrastructure		
 <p>Sempra Infrastructure <b>alcanzó una decisión de inversión final positiva (FID, por sus siglas en inglés) y comenzó la construcción de la instalación Port Arthur LNG Fase 1</b> en 2023, buscando operaciones comerciales en 2027-2028</p>	 <p>Sempra Infrastructure obtuvo la <b>aprobación</b> de la Comisión Regulatoria Federal de Energía de EE.UU. (<b>FERC, por sus siglas en inglés</b>) para el proyecto propuesto Port Arthur LNG Fase 2 y una <b>Evaluación Ambiental positiva de la FERC</b> a la modificación del Gasoducto Conector Luisiana en 2023</p>	 <p>Sempra Infrastructure <b>mantuvo sólidos niveles de producción</b> en Cameron LNG Fase 1, con <b>+700 embarques cargados</b> desde que la producción comenzó</p>

- (1) Se refiere al aumento de nuestro plan de inversión 2023-2027 a nuestro plan de inversión 2024-2028, el cual incluye la participación proporcional de Sempra en gastos de capital esperados en entidades no consolidadas excluyendo las cantidades que Sempra espera fundear a dichas entidades, y que excluye la participación proporcional en participación no controladora en gastos de capital esperados en Sempra y en entidades no consolidadas. El plan de inversión de Sempra se basa en diversas asunciones, las cuales en caso de no ser precisas podrían afectar significativamente los gastos de capital actuales de Sempra.
- (2) EPS Ajustada y EPS CAGR Ajustada son medidas financieras que no están conforme a GAAP. EPS Ajustada para el año terminado el 31 de diciembre de 2018 fue actualizada de su presentación original para excluir elementos adicionales para ajustarse a la presentación del año terminado el 31 de diciembre de 2023. Para reconciliación de EPS GAAP a EPS Ajustada, ver el Apéndice A de este material informativo para la asamblea de accionistas. Todas las referencias a EPS a lo largo de este material informativo para la asamblea de accionistas se refieren al desempeño de Sempra y sus entidades

consolidadas, conjuntamente.

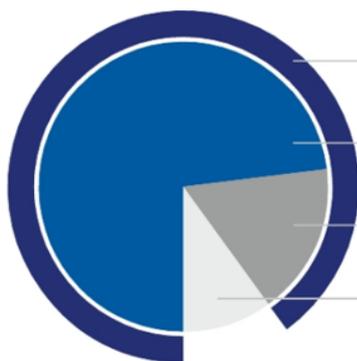
- (3) Monto aproximado basado en el cálculo de emisiones fugitivas (fugas y emisiones ventiladas) durante 2022. Los resultados de reducción de emisiones de metano están actualmente siendo analizado por la Comisión de Servicios Públicos de California (CPUC, por sus siglas en inglés) y la Junta de Recursos del Aire de California (CARB, por sus siglas en inglés). La legislación y regulación aplicable en California requiere que las compañías de gas de California reduzcan las emisiones de metano en 20% menos en comparación con la referencia de 2015 para el 2025 y 40% menos en comparación con la referencia de 2015 para el 2030. El progreso de las empresas de servicios públicos en torno a las metas del estado se rastrea y reporta por los informes anuales de la CPUC.
- (4) Todas las métricas financieras y operativas representan el 100% de los resultados de Oncor al final del 2023.

## Compensación de Ejecutivos

### Resumen de la Compensación de 2023

Nuestro programa de compensación de ejecutivos es diseñado para atraer, motivar y retener el talento de ejecutivos clave y promover el desarrollo sólido, y desempeño sustentable a largo plazo. Hacemos hincapié en la remuneración variable basada en el desempeño, con el cual cada componente diseñado para promover la creación de valor y alineación de la remuneración de nuestro equipo administrativo con nuestros objetivos estratégicos a largo plazo.

#### Compensación Objetivo Directa Total del Director General



90%

Compensación en Riesgo

73%

Incentivos en Acciones a Largo Plazo

17%

Bono Anual Basado en el Desempeño

10%

Salario Base

Nota: La combinación del pago del Director General se basa en el salario anual base de 2023, el bono anual basado en el desempeño de 2023 y el valor objetivo en la fecha del otorgamiento de los incentivos de acciones a largo plazo de 2023.

#### Bono Anual Basado en el Desempeño

##### 80% de Utilidades ABP (según se define más adelante)

- Proporciona una imagen precisa, completa y comprensible del desempeño financiero anual

##### 12% Medidas de Seguridad (según se define más adelante)

- Promueve operaciones seguras y responsables y la seguridad de nuestros clientes y empleados

##### 8% Medidas de Sustentabilidad (según se define más adelante)

- Promueve operaciones sustentables y un gobierno corporativo sólido

#### Incentivos de Acciones a Largo Plazo<sup>(1)</sup>

##### Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño (ponderadas a dos tercios, conjuntamente)

- Un tercio con base en rendimiento relativamente total a accionistas (TSR) en 3 años, asignados equitativamente entre
  - TSR relativo vs. Índice Empresas de Servicios Públicos S&P 500<sup>(2)</sup>
  - TSR relativo vs. Índice S&P 500
- Un tercio con base en EPS CAGR en 3 años con una escala de pagos basada en estimaciones de un consenso futuro de EPS CAGR del índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500<sup>(2)</sup>

##### Opciones de Acciones (ponderadas a un tercio)

- Enfocado en el crecimiento y alineado con los accionistas

(1) Conforme se utiliza en este material informativo para la asamblea de accionistas, el término "incentivos de acciones a largo plazo" se refiere al plan anual de incentivos a largo plazo (LTIP, por sus siglas en inglés) incentivos otorgados el 3 de enero de 2023.

(2) Para propósitos de incentivos de acciones a largo plazo y análisis del mercado laboral, todas las referencias al Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500 y nuestros pares del Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500 se refiere a las compañías que constituyen el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500, excluyendo compañías de agua.

## Decisiones de Compensación y Resultados de 2023

**Salario Base.** El Sr. Martin recibió un aumento planificado del salario anual de 2023 del 7.1%. Los aumentos de los demás funcionarios ejecutivos designados, excluyendo a la Sra. Sedgwick, oscilaron entre el 6.0% y el 8.4%. Este proceso de planificación toma en cuenta factores como datos de estudios, evaluación de las responsabilidades y aportaciones de cada funcionario ejecutivo designado, consideraciones de retención, y otros, para ayudar a garantizar que el salario base siga siendo competitivo y apropiado para cualquier evolución o ampliación de los roles de las personas. La Sra. Sedgwick, quien fue promovida a Directora Administrativa en diciembre de 2021, recibió un aumento del 21.7%, reflejando la filosofía del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento de establecer una compensación inicial conservadora cuando un funcionario es promovido en un cargo nuevo (lo cual se realizó en la compensación inicial de la Sra. Sedgwick después de su ascenso en diciembre de 2021) y, dependiendo de su desempeño, se aumenta la compensación con el paso del tiempo.

**Bono Anual Basado en el Desempeño.** Nuestro objetivo de utilidades de 2023 para efectos del plan de bono anual (Utilidades ABP) fue de \$2,784 millones de dólares, un aumento de \$127 millones de dólares, o el 5%, respecto de nuestra meta de Utilidades ABP de 2022 de \$2,657 millones de dólares. El rango de \$223 millones de dólares entre las Utilidades ABP objetivo de 2023 y objetivos máximos continúa la tendencia de ampliar el rango, el cual fue de \$159 millones de dólares en 2022, de \$142 millones de dólares en 2021 y de \$81 millones de dólares en 2020. Nuestras Utilidades ABP para 2023 fueron de \$2,977 millones de dólares. En la determinación de las Utilidades ABP para 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento realizó ciertos ajustes definidos previamente a las utilidades conforme a GAAP. Para información adicional, véase al “Reconciliación de Utilidades conforme a GAAP a Utilidades ABP” en la página 67 y en el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas. Con base en el desempeño de las Utilidades ABP, en las medidas predefinidas de empleados y las medidas de seguridad pública (Medidas de Seguridad) y medidas medioambientales, culturales y de gobierno corporativo (Medidas de Sustentabilidad), los bonos anuales de 2023 superaron en 176% la meta. Para mayor detalle, ver “Compensación de Ejecutivos – Discusión y Análisis de la Compensación – Rigor de los objetivos de incentivos”.

**Incentivos de Acciones a Largo Plazo.** Los incentivos de acciones a largo plazo son el componente más importante del paquete de compensación total de 2023 para cada funcionario ejecutivo designado. De conformidad con la filosofía de pago por desempeño, 100% del incentivo anual LTIP de 2023 del Director General fue basado en el incentivo por desempeño, con un tercio del valor del incentivo a la fecha de otorgamiento vinculado al desempeño TSR, un tercio vinculado al crecimiento de EPS y un tercio en opciones de acciones no calificadas, las cuales el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento las considera como basado en desempeño debido a que su valor depende en el aumento del precio de nuestras acciones durante el tiempo. El pago total de los incentivos LTIP de 2021-2023 basado en TSR relativa y crecimiento EPS fue del 163% como objetivo.

## Información sobre la Votación

**Elegibilidad:** Los accionistas de nuestras acciones comunes al cierre de operaciones en la fecha de registro, 13 de marzo de 2024, tienen derecho a ser convocados a la Asamblea Anual de Accionistas y a votar sus acciones conforme se describe más adelante en cada una de las propuestas a ser votadas en la asamblea. Cada acción común tiene derecho a un voto en cada una de las nominaciones de consejero nombrado en este material informativo para la asamblea de accionistas y un voto en cada una de las otras propuestas a ser votadas en la asamblea.

**Voto de Accionista Registrado:** Los accionistas registrados pueden votar de las siguientes formas:



Utilizando Internet en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) o escaneando el código QR incluido en sus materiales informativos para la asamblea de accionistas



Llamando al +1 (800) 690-6903 en EE.UU. y Canadá



Enviando por correo su tarjeta de representación marcada, fechada y firmada



Asistiendo a la Asamblea Anual de Accionistas en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)

Para la votación en anticipación a la asamblea por Internet y vía telefónica, necesitará tener su aviso de disponibilidad de Internet en nuestro material informativo para la asamblea de accionista o en la tarjeta de representación disponible y usar el número de la compañía y número de cuenta que se incluye que aparece en el aviso y en la tarjeta. Está disponible la votación anticipada para la asamblea por Internet y teléfono para los accionistas registrado hasta las 11:59 p.m. Hora del Este el 8 de mayo de 2024.

**Votación por Otros Accionistas:** Los propietarios beneficiarios de acciones deberán seguir las instrucciones de votación que proporcione su banco, casa de bolsa u otros designados. Si mantiene acciones en cualquiera de los Planes de Ahorros de Empleados, como se define en la Pregunta 12 “Acerca de la Asamblea Anual de Accionistas y Votación” más adelante, sus instrucciones de votación respecto de dichas acciones deberán ser recibidas a más tardar 8 a.m. Hora del Este el 6 de mayo de 2024, por el fiduciario de los planes para votar sus acciones de conformidad con sus instrucciones. Vea la Pregunta 12 más adelante para información adicional.

# Gobierno Corporativo

En general, nuestro negocio y asuntos son administrados y todas las facultades corporativas son ejercidas por o bajo la dirección de nuestro Consejo de Administración. Diversos comités permanentes y ad hoc asisten al consejo a cumplir con sus responsabilidades, y cada comité existente opera bajo un acta constitutiva escrita por el consejo de administración. Conforme a nuestro modelo de gobierno corporativo compartido, el consejo de administración y sus comités establecen las políticas corporativas fundamentales y supervisan el desempeño de la compañía, así como nuestro Presidente y Director General y otros funcionarios a los cuales el consejo ha delegado facultades para administrar nuestras operaciones de negocios día a día.

El consejo ha adoptado Lineamientos de Gobierno Corporativo que establecen las expectativas del desempeño del consejero, normas de independencia de consejo, estructura y funciones de los comités del consejo, y otras políticas para el gobierno corporativo de la compañía. También ha adoptado un Código de Conducta de Negocio y Ética para Consejeros y Funcionarios Ejecutivos Principales, el cual aplica para cada miembro del Consejo de Administración de Sempra, el director general, financiero y administrativo (o personas que desempeñen funciones similares) de Sempra, SDG&E y SoCalGas y otros funcionarios ejecutivos de Sempra. También contamos con un Código de Conducta de Negocio que aplica a todos los empleados de Sempra y cualquier otra subsidiaria de otra entidad en la cual Sempra mantenga la participación mayoritaria y el control. Estos códigos de conducta establecen normas importantes para sustentar nuestras prácticas corporativas, incluyendo una conducta honesta y ética, acciones de seguridad y responsabilidad, divulgaciones justas y precisas, y cumplimiento con y responsabilidad respecto de la legislación aplicable y las políticas de la compañía.

Nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo, actas constitutivas de los comités existentes, incluyendo las actas del Comité de Auditoría, Remuneración y Desarrollo de Talento, Código de Conducta de Negocio y Ética para Consejeros y Funcionarios Ejecutivos Principales y Código de Conducta de Negocio aplicable a los empleados, están todos publicados en nuestra página de Internet en [www.sempra.com](http://www.sempra.com) bajo "Gobierno Corporativo" e "Inversionistas". Las copias físicas las puede obtener mediante solicitud por escrito en atención al Secretario Corporativo en las oficinas ejecutivas principales de Sempra en 488 8th Avenue, San Diego, California 92101. Si (i) modificamos alguna disposición de nuestro Código de Conducta de Negocio y Ética de Consejeros y Funcionarios Ejecutivos Principales y las modificaciones se relacionan con cualquier elemento de la definición de código de ética establecido en el Punto 406(b) de la Regla S-K de la Comisión Nacional de Valores de EE.UU. (SEC, por sus siglas en inglés) u (ii) otorgar a nuestro director general, director financiero o director administrativo o contralor una dispensa, incluyendo una dispensa implícita, de una disposición de Nuestro Código de Conducta de Negocio y Ética de Consejeros y Funcionario Ejecutivos Principales y la dispensa se relaciona con uno o más elementos de la definición de código de ética establecido en el Punto 406(b) de la Regla S-K de la SEC, entonces tenemos la intención de describir en nuestra página de Internet bajo "Gobierno Corporativo" e "Inversionistas" la fecha y naturaleza de cualquiera de dichas modificaciones o dispensas y, en caso de ser aplicable, el nombre de la persona a la que se otorgó la dispensa, o si en caso de no hacer dicha divulgación en nuestra página de Internet, la incluiremos en nuestro reporte actual en la Forma 8-K presentado a la SEC.

## Consejo de Administración

### Funciones

Además de su función de supervisión general, nuestro Consejo de Administración desempeña un número de funciones específicas, incluyendo, entre otras:

- Elegir a nuestro Director General y supervisar su desempeño
- Planeación de la sucesión de la administración
- Revisión de los planes y presupuestos estratégicos, financieros y operativos y su desempeño e implementación por la administración
- Evaluación y monitoreo de los riesgos del negocio de la compañía y evaluación y supervisión de las estrategias de administración de riesgos
- Revisión y aprobación de acciones corporativas significativas
- Adopción de los valores de la compañía impulsados por la cultura y revisión y monitoreo de procesos designados para mantener la integridad de la compañía, incluyendo estados financieros, cumplimiento con la ley y ética y relaciones con accionistas, empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés
- Nominación de consejeros, evaluando la eficacia del consejo de administración, designación de los miembros de los comités del consejo y supervisión de la eficacia del gobierno corporativo

### Estructura de Liderazgo

El consejo de administración es presidido por el Presidente del Consejo de Administración. Actualmente, el Director General es designado para cumplir con dicho cargo, el cual está acompañado por el cargo de Consejero Independiente Líder con un amplio conjunto de responsabilidades. El Consejo de Administración mantiene la flexibilidad para determinar, de tiempo en tiempo de forma continua, si los cargos de Director General y Presidente del Consejo de Administración deben estar combinados o separados y si un consejero independiente deberá fungir como Presidente del Consejo.

Esta flexibilidad permite al consejo a organizar sus funciones y conducir su negocio en una forma en la que considere más eficaz en las circunstancias prevalentes y para seleccionar a los individuos que considere que sean más adecuados para fungir como Presidente del Consejo en cualquier momento en particular. Los directivos no administrativos han evaluado históricamente la estructura de liderazgo del consejo de administración que es en el mejor interés de nuestra compañía y de nuestros accionistas en todo momento. Como parte de la evaluación anual de la estructura de liderazgo del consejo de administración, el consejo de administración analiza a fondo el desempeño del Presidente del Consejo, y considera dichos factores como las habilidades del Presidente, experiencia y desempeño como Presidente, el desempeño de la compañía conforme a la estructura de liderazgo existente, los beneficios de distintas estructuras de liderazgo en facilitar la eficacia del consejo de administración, la integración del consejo y el cargo de nuestros funcionarios independientes, y la retroalimentación de nuestros accionistas.

Actualmente, Jeffrey W. Martin funge como nuestro Director General y nuestro Presidente del Consejo. Cada año desde la designación inicial del Sr. Martin a los cargos de Presidente y Director General en 2018, los consejeros no administrativos han considerado las habilidades y capacidad particulares del Sr. Martin, incluyendo su amplio liderazgo y experiencia en la industria como un empleado de larga permanencia de la familia de compañías de Sempra con una destacada carrera de logros, así como su profundo entendimiento de las reglas de la Comisión de Servicios Públicos de California, el principal regulador de servicios públicos de California, y otros factores diversos principales que impactan nuestros negocios. Además, el consejo de administración ha evaluado cuidadosamente las aportaciones del Sr. Martin como consejero, su desempeño como Presidente del Consejo y experiencia relevante acumulada desde su designación en cada uno de estos cargos. Durante este tiempo, el Sr. Martin ha contribuido al consejo de administración con perspectivas adicionales y valiosas en, entre otros asuntos, estrategia, desarrollo de negocio, fusiones y adquisiciones, relación con inversionistas, plan de sucesión, actividades del mercado de capitales y servicios públicos regulados.

El servicio combinado del Sr. Martin como Presidente y Director General le ha permitido liderar el consejo de administración mientras que proporciona liderazgo crítico a nuestros negocios en iniciativas y retos estratégicos, actuando como puente entre el consejo y la organización operativa. El consejo de administración considera que esta estructura a mejorado la supervisión y eficacia del consejo, ya que la participación del Sr. Martin en nuestras operaciones diarias le ha proporcionado un profundo conocimiento de primera mano de los principales problemas, oportunidades y retos que enfrenta nuestra compañía, lo que le permite a enfocar el tiempo y atención de nuestros consejeros en los asuntos más críticos de la compañía, mientras que simultáneamente implementa la función de supervisión del consejo e incorpora directamente las metas, estrategias e iniciativas del consejo en su administración de nuestro negocio. Consideramos que estas ventajas de agrupar los cargos de Presidente y Director General son especialmente importantes a la luz de la creciente complejidad de nuestros negocios.

Otra parte importante de las discusiones anuales del consejo sobre su estructura de liderazgo es la composición general del consejo y el rol sólido de los consejeros independientes de la compañía. Durante los periodos en los que no tengamos un Presidente del Consejo independiente, nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo requieren que los consejeros independientes elijan a un consejero independiente para fungir como Consejero Independiente Líder. Si un Consejero Independiente Líder es designado, el cargo tiene facultades y responsabilidades amplias. El cargo y rol de Consejero Independiente Líder pretende ampliar los canales de comunicación entre el consejo y los miembros de la administración y no pretende reducir el acceso libre y abierto y comunicaciones que cada consejero mantenga con otros consejeros y miembros de la administración. Cynthia J. Warner, quien ha sido consejera desde 2019, fue designada como Consejero Independiente Líder inmediatamente después de nuestra asamblea anual de accionistas de 2022. Nuestro sólido cargo de Consejero Independiente Líder incluye las siguientes funciones y responsabilidades:

- Proporcionar liderazgo al Consejo de Administración en caso de que surjan las circunstancias en las que el cargo de Presidente del Consejo pueda estar, o pueda percibir el Consejero Independiente Líder o por otros consejeros independiente que pueda estar, en conflicto
- Presidir todas las sesiones del Consejo de Administración en las que el Presidente del Consejo no esté disponible
- Organizar, convocar y presidir las sesiones ejecutivas de los consejeros no administrativos
- Actuar como enlace principal entre los consejeros independientes y el Presidente del Consejo y Director General
- Revisar y aprobar todos los órdenes del día del consejo y comité y aprobar la información enviada al consejo, aportando información a la administración sobre el alcance y calidad de dicha información
- Consultar con el Presidente del Consejo, Director General y Presidentes de los comités sobre los asuntos y programas de las sesiones del consejo y sus comités y aprobar dichos programas para asegurar que haya tiempo suficiente para discutir todos los temas de la agenda
- Convocar una sesión especial del Consejo de Administración o consejeros independientes en cualquier momento, en cualquier lugar y para cualquier propósito
- En consulta con el Director General, ayudar al consejo, el Comité de Gobierno Corporativo y la administración para cumplir con los Lineamientos de Gobierno Corporativo
- Estar disponible para consulta y comunicación directa con los accionistas mayoritarios de la compañía
- Recolectar y comunicar al Presidente del Consejo y al Director General los puntos de vista y recomendaciones de los consejeros independientes relacionadas con su desempeño, salvo por la evaluación del desempeño anual
- Consultar con el Comité de Gobierno Corporativo como parte de la revisión del comité de las nominaciones de consejero y recomendaciones de los candidatos a consejero
- Junto con el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y el Presidente del Consejo, tiene la facultad para extender la invitación del consejo a candidatos seleccionados para unirse o ser nominados para la elección del consejo
- Consultar con los consejeros sobre la aceptación a participar en otros consejos para asegurar que el cargo en múltiples consejos no entre en conflicto o interfiera de otra forma con el desempeño de dichos consejeros en la compañía
- Junto con el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento y el Presidente del Consejo, informar anualmente al consejo el plan de sucesión, incluyendo

políticas y principios para la elección de funcionarios ejecutivos

- Desempeñar otras funciones que le sean designadas de tiempo en tiempo por los consejeros independientes

Consideramos que nuestra estructura de liderazgo del consejo de administración responde a las perspectivas generales de los tenedores de la mayoría de nuestras acciones. En nuestro ciclo de compromiso 2023-2024 llevamos a cabo un amplio programa de comunicación con los accionistas en relación con nuestra estructura de liderazgo del consejo y otros asuntos diversos, en los que nos pusimos en contacto con los accionistas que representan aproximadamente el 63% del total de nuestras acciones comunes en circulación y nos comprometimos con los tenedores de aproximadamente el 56% de nuestras acciones comunes en circulación. Entre los accionistas con los cuales nos comprometimos, la mayoría (en términos de número de acciones representadas) ninguno tuvo preferencia por un Presidente del Consejo independiente o no tuvo preferencia por un Presidente del Consejo independiente después de tomar en consideración ciertos factores adicionales, incluyendo que contamos con un Consejero Independiente Líder con funciones relevantes. Para mayor información, ver “Sólido Programa de Participación–Accionistas” más adelante.

El Consejo de Administración considera que su independencia y supervisión de administración y riesgos de la compañía se mantienen eficientemente a través de su estructura de liderazgo flexible, incluyendo el cargo sólido del Consejero Independiente Líder, el cargo generalmente sólido de nuestros consejeros independientes y la composición general del consejo de administración, que actualmente incluye ocho consejeros independientes (89% del consejo) y 100% de la composición independiente de todos los comités del consejo (distintos al Comité Ejecutivo), y nuestras otras sólidas políticas y prácticas de gobierno corporativo.

Con base en lo anterior y en otros factores, el Consejo de Administración determinó en su evaluación más reciente de la estructura de liderazgo del consejo, y sigue considerando, que combinar los cargos de Director General y Presidente del Consejo continúa sirviendo a los mejores intereses de Semptra y nuestros accionistas.

## Independencia de Consejeros

El Consejo de Administración determina la independencia de cada uno de nuestros consejeros y consejero nominado aplicando las normas de independencia establecidas por NYSE. Estas normas establecen que un consejero es independiente solo si el consejo de administración determina afirmativamente que el consejero no tiene, directa o indirectamente, una relación material con la compañía. La relación material puede incluir, dependiendo de las circunstancias, relaciones comerciales, industriales, bancarias, de consultoría, legales, contables, caritativas, familiares y de otros negocios, profesionales y personales. Estas normas también identifican otras relaciones diversas que impiden determinar la independencia del consejero.

En la aplicación de estas normas, el consejo analiza y determinan anualmente la independencia de cada uno de los consejeros y de los consejeros nominados de la compañía. En su análisis más reciente, el consejo de administración consideró, entre otras cosas: cada cargo de consejero no empleado, empleo u otras relaciones de servicio, propiedad significativa, otras afiliaciones y cualesquier otras relaciones anteriores de miembros inmediatos de la familia del consejero, en cada caso con o de las organizaciones con las cuales Semptra o cualquiera de sus subsidiarias u otras entidades en las cuales mantenga una participación mayoritaria realice algún negocio; la falta de cualquier relación laboral entre Semptra o cualquiera de sus subsidiarias u otras entidades en las que mantenga una participación mayoritaria y cada consejero y los miembros inmediatos de la familia del consejero; la ausencia de cualesquier otras relaciones específicas que impidan la determinación de independencia conforme a las normas de independencia de NYSE; la ausencia de cualquier afiliación de cada consejero o los miembros inmediatos de su familia con la firma de contadores públicos independientes registrada de la compañía, consultores de compensación, consultores legales o bancos de inversión; la ausencia de cualesquier operaciones en las cuales el consejero o los miembros inmediatos de su familia mantengan un interés material directo o indirecto que requiera divulgación en este material informativo para la asamblea de accionista bajo las reglas de la SEC respecto de las operaciones con personas relacionadas; y cualquiera de las contribuciones discrecionales que podamos realizar a organizaciones sin fines de lucro en las cuales un consejero o los miembros de su familia puedan estar asociados. En la evaluación de la materialidad de las relaciones de consejeros, el consejo considera ampliamente todos los hechos y circunstancias relevantes tanto desde el punto de vista del consejero y también desde el de las personas u organizaciones con los cuales el consejero mantiene una afiliación.

Con base en nuestro análisis, el consejo ha determinado afirmativamente que cada uno de los siguientes consejeros no empleados, cada uno de los cuales es un consejero nominado que se presentan para reelección en la Asamblea Anual de Accionistas, es un consejero independiente:

Andrés Conesa	Richard J. Mark	Michael N. Mears	Cynthia J. Warner
Pablo A. Ferrero	Bethany J. Mayer	Jack T. Taylor	James C. Yardley

Con base en este análisis, el consejo también ha determinado afirmativamente la independencia de Alan L. Boeckmann y Maria Contreras-Sweet, quienes fueron consejeros hasta su retiro del consejo de administración en mayo de 2023, y Cynthia L. Walker, quien fue concejera hasta su renuncia al consejo de administración en septiembre de 2023.

El Sr. Martin no puede ser considerado como consejero independiente debido a su cargo como funcionario ejecutivo de la compañía.

## Lineamientos de Titularidad de Acciones por Consejeros

El consejo de administración ha establecido lineamientos de titularidad de acciones por consejeros para fortalecer aún más el vínculo entre el consejero y los intereses de los accionistas. Para cada uno de nuestros consejeros que no sean empleados, el lineamiento establece la titularidad de un número de nuestras acciones comunes teniendo un valor de cinco veces la unidad base anual de consejeros de \$105,000 dólares, resultando en lineamientos de titularidad igual a \$525,000 dólares. Para estos propósitos, además de nuestras acciones comunes mantenidas directamente, la titularidad de acciones incluye las acciones fantasmas en las cuales la remuneración ha sido diferida y unidades de acciones restrictivas basadas en servicio no devengadas. El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento analiza anualmente la adhesión a este lineamiento, el cual se espera alcanzar dentro de los cinco años después de convertirse en consejero. Al momento del análisis del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento en 2023, todos los consejeros que no sean empleados cumplían o superaban los lineamientos de titularidad o tenían tiempo adicional para hacerlo.

El consejo también ha establecido los lineamientos de titularidad de acciones para los funcionarios. Para información acerca de estos lineamientos, vea "Compensación de Ejecutivo – Discusión y Análisis de Compensación – Lineamientos de Titularidad de Acciones".

## Política para la Limitación a la Participación de los Consejeros en diversos Consejos de Administración

Nuestra política de "limitación a la participación de los consejeros en diversos consejos de administración" fue revisada en 2020 para que esté alineada con la retroalimentación de accionistas y las políticas de votación de algunos de nuestros accionistas mayoritarios. De conformidad con la política, cualquier consejero o consejero nominado que sea un funcionario ejecutivo designado de una compañía pública no deberá fungir como consejero en más de dos consejos de administración de compañías públicas (incluyendo el consejo de la compañía en el que el consejero funge como funcionario ejecutivo designado), y dichos consejeros y consejero nominado se espera que cumplan con esta política en anticipación de ser nominado para presentarse para la elección de la próxima asamblea anual de accionistas de Semptra. Además, cualquier consejero y consejero nominado que no sea designado como director ejecutivo de una compañía pública no deberá fungir como consejero en más de cuatro consejos de administración de compañías públicas (incluyendo nuestro consejo). Finalmente, nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo establecen que ningún miembro del Comité de Auditoría puede participar en más de tres comités de auditoría en total de compañías públicas (incluyendo nuestro Comité de Auditoría) excepto si nuestro consejo determina afirmativamente que los múltiples cargos del consejero en comités de auditoría no perjudican la eficiencia del consejero en nuestro Comité de Auditoría. Todos nuestros consejeros nominados cumplen con nuestra política para la limitación a la participación de los consejeros en diversos consejos de administración.

## Sesiones del Consejo, Comité y Asambleas de Accionistas

En las sesiones regulares programadas del consejo y comité, los consejeros analizan y discuten los informes de la administración sobre el desempeño, proyecciones y planes de la compañía, así como oportunidades significativas y riesgos materiales a los que se enfrenta la compañía y otros asuntos que el consejo considere relevantes para cumplir sus responsabilidades. Al menos una vez al año, el consejo de administración analiza los planes estratégicos y financieros a largo plazo de la administración, incluyendo una discusión anual completa y detallada de la estrategia. El Presidente del Consejo o, en ciertas circunstancias descritas en la "Estructura de Liderazgo" anterior, el Consejero Independiente Líder, preside cada sesión de consejo.

En las sesiones ejecutivas, los consejeros convienen tanto en las sesiones únicamente para consejeros como en las sesiones exclusivamente con consejeros no administrativos para discutir cuestiones como la planificación de la sucesión, el desempeño y remuneración del Director General (el Director General no está presente para las deliberaciones o aprobaciones de su propia remuneración), desarrollo ejecutivo, desempeño del consejo y otros asuntos que se consideren relevantes. Una sesión ejecutiva es celebrada en cada sesión regular del consejo de administración, y cualquier consejero puede convocar una sesión ejecutiva en cualquier sesión del consejo. El Consejero Independiente Líder preside las sesiones ejecutivas en las que el Presidente del Consejo no esté presente.

El Presidente del Consejo propone el orden del día y programa para cada sesión, el cual el Consejo Independiente Líder revisa y modifica o aprueba posteriormente. El orden del día y programas de los Comités son establecidos por o en consulta con el Presidente del comité aplicable y con la aprobación del Consejero Independiente Líder. Se alienta a todos los consejeros a proponer elementos al orden del día, y cualquier consejero también puede plantear temas que no estén en el orden del día en cualquier sesión.

La información y otros materiales relevantes para entender los asuntos que serán tratados en cada sesión del consejo o comité, en la medida en que estén disponibles, son distribuidos por escrito a los consejeros en anticipación a la sesión. Pueden presentarse información y materiales adicionales en las sesiones.

Durante 2023, el consejo en su totalidad celebró 6 sesiones y los comités del consejo de administración, incluyendo comités permanentes y ad hoc, conjuntamente celebraron 26 sesiones. Los consejeros patrimoniales, en su conjunto, asistieron al 99% del número combinado de estas sesiones y cada consejero patrimonial asistió a al menos 75% del número agregado de sesiones del consejo de administración y de cada comité en el cual el consejero fue miembro (en cada caso durante los periodos en los que fue miembro).

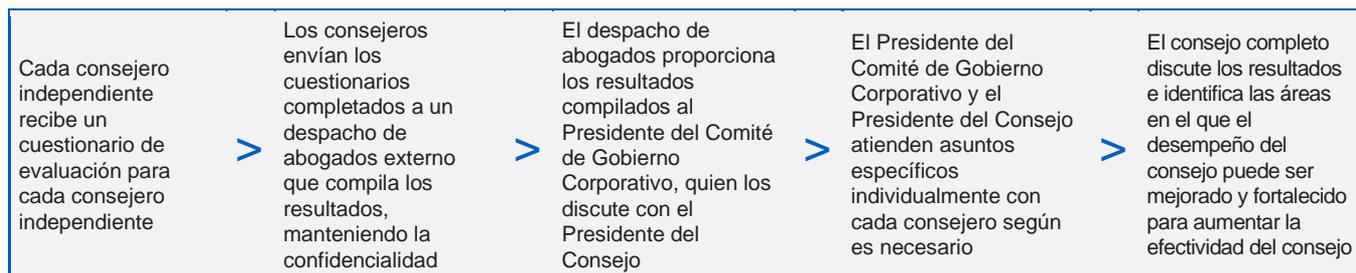
El consejo espera que cada consejero asista a la asamblea anual de accionistas, la cual será virtual en 2024. Todos los consejeros nominados que se presentaron a elección en nuestra asamblea anual de accionistas 2023 asistieron a la asamblea que también fue celebrada virtualmente.

## Evaluación del Desempeño del Consejo y de Consejeros

El Comité de Gobierno Corporativo realiza anualmente una autoevaluación de los consejeros del desempeño del Consejo de Administración en diversas categorías, incluyendo supervisión del consejo, liderazgo, integración e independencia, conducción de sesiones y comités. En esta revisión, el desempeño del consejo en su conjunto es evaluado y se definen las áreas en las que el consejo considera que el desempeño podría mejorar.

El propósito de la revisión es aumentar la eficiencia del consejo y sus comités, y los resultados son revisados con el consejo de administración y sus comités. Los resultados también son considerados en relación con los esfuerzos de renovación del consejo. Adicionalmente, cada comité permanente, a excepción del Comité Ejecutivo, realiza una autoevaluación anual, de acuerdo con sus estatutos.

Según se muestra más adelante, el consejo también realiza una evaluación paritaria anual por la cual a cada consejero se le otorga la oportunidad de comentar anónimamente sobre el desempeño de cada uno de los otros miembros del consejo. A fin de ayudar a asegurar la objetividad e integridad de este proceso, un despacho de abogados externo es contratado cada año para realizar la parte paritaria de la evaluación y para compilar los resultados.



Nuestro consejo analiza anualmente el desempeño individual, las participaciones y las aptitudes de cada uno de los consejeros que pueden desear ser considerados para ser nominados para elección de un período adicional. Las evaluaciones son revisadas por el Comité de Gobierno Corporativo, que hace recomendaciones al consejo respecto a los nominados para presentarse a la elección como consejeros. Nuestro consejo aprecia la importancia de evaluar críticamente a los consejeros y sus aportaciones al consejo en relación con la decisión de volver a ser nominado, incluyendo sus aptitudes, aptitudes y experiencias colectivas, los resultados de la evaluación anual del consejo, y el desempeño individual, asistencia, participación, independencia y afiliaciones a consejos externos y otras afiliaciones.

## La Función del Consejo en la Supervisión de Riesgos

Los riesgos son inherentes a nuestras operaciones de negocios, incluyendo, entre otros, los riesgos para la seguridad, la salud y las operaciones, los riesgos para el capital humano, los riesgos reglamentarios y de cumplimiento, el clima y otros riesgos ambientales, los riesgos de ciberseguridad, los riesgos de negocios y financieros y los riesgos reputacionales.

El consejo de administración de Sempra tiene responsabilidades de supervisión de riesgos. Consistentemente con esta responsabilidad, nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo prevén que las funciones específicas del Consejo de Administración incluyen riesgos de evaluación y supervisión y de estrategias de administración de riesgos.

El consejo analiza los aspectos clave de nuestros negocios, incluyendo, entre otros:

- La estructura de capital adecuada para nuestros negocios
- Los planes de inversión en servicios públicos consistentes con los objetivos de la política estatal y revisión regulatoria y aprobación de inversiones materiales
- Las políticas de inversiones no relacionadas con servicios públicos, incluyendo requerir compromisos de capital de terceros para comprar una porción sustancial de la capacidad o producción de proyectos mayores no relacionados con servicios públicos antes de comenzar la construcción de los proyectos, sujeto a excepciones
- Un programa de compensación de empleados que propicie y premie el crecimiento sustentable en nuestros negocios y que se encuentren en un perfil de riesgo aceptable
- Política de compromisos que requieran de la revisión y/o aprobación del consejo de administración al superar ciertos umbrales en dólares
- Análisis de la cultura de alto rendimiento de la compañía con enfoque en las áreas clave de nuestras operaciones, tales como seguridad, sustentabilidad, diversidad e inclusión de nuestra fuerza de trabajo y servicio al cliente
- Respecto a las inversiones en las que no operemos o controlemos la entidad, elección cuidadosa de socios comerciales y representación en el consejo de administración de la entidad u órgano de administración equivalente cuando sea posible

El consejo de administración cumple con su función de supervisión mediante, entre otras cosas, la revisión de informes proporcionados al consejo y a los comités del consejo competentes, discutiendo los riesgos y oportunidades materiales con la administración, contratando expertos externos, eligiendo los candidatos de consejeros con experiencia y habilidades diversas y manteniéndose informados sobre los acontecimientos en nuestra industria y otros eventos actuales que puedan indicar la aparición o el aumento de riesgos significativos o afectar de otro modo a la compañía. El consejo de administración también revisa y vigila los planes y metas estratégicas, financieras y operativas destinadas a apoyar el crecimiento sustentable a largo plazo, y cada una de nuestras compañías operativas es responsable de identificar y vigilar el riesgo de forma consistente con estos planes y metas. Además, el consejo de administración utiliza distintos comités para enfocarse en áreas de riesgo específicas. Con base en lo anterior, el consejo de administración y sus comités han establecido mecanismos, políticas y prácticas para supervisar y controlar el riesgo, que supervisan y modifican según sea necesario.

El consejo considera que la supervisión del riesgo requiere más que un solo comité. Como resultado, el consejo ha diversificado sus responsabilidades de supervisión de riesgos entre sus miembros, albergando categorías de supervisión de riesgos dentro de los comités permanentes del consejo por tema y formando comités ad hoc para supervisar ciertos riesgos específicos según sea necesario, lo que ayuda a enfocar a los miembros del comité en áreas de riesgo específicas y a canalizar los riesgos por categorías a los comités y miembros del comité más adecuados para supervisarlos. Por ejemplo, las responsabilidades del Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología, del cual todos los miembros son consejeros independientes, incluyen la supervisión de todas las prácticas de seguridad y salud de la compañía, reforzando el sólido compromiso de la compañía para robustecer las prácticas de seguridad. Este comité también supervisa una serie de asuntos de sustentabilidad, incluyendo cambio climático, avances de los derechos humanos y otros asuntos ambientales y sociales que afectan los negocios de la compañía. Además, este comité supervisa la ciberseguridad y otros riesgos de tecnología de la información y se mantiene al día de los avances tecnológicos relevantes para nuestros negocios y otros eventos o desarrollos actuales que podrían impactar nuestro riesgo cibernético. Cualquier supervisión de riesgo que no esté dentro de la responsabilidad de un comité en particular permanece en el consejo completo. Los Presidentes de los comités informan periódicamente a todo el consejo sobre las funciones de supervisión de riesgos de sus respectivos comités. Para mayor información de las responsabilidades de nuestros comités permanentes, ver "Comités del Consejo" más adelante.

El consejo y comités, según corresponda, revisan y evalúan regularmente los riesgos materiales que enfrentamos, incluidos los riesgos inmediatos, a corto plazo y a largo plazo de importancia para nuestros negocios, y priorizan su revisión de riesgos con base en la probabilidad de ocurrencia, la magnitud del impacto, la inmediatez y otros factores que consideren relevantes.

Adicionalmente, la administración ha desarrollado un marco integrado de administración de riesgo para evaluar, priorizar y supervisar los riesgos en todas nuestras operaciones. El marco es administrado por el Director de Riesgos de Sempra, quien interactúa regularmente con el consejo de administración respecto de las prácticas y políticas de administración de riesgo de la compañía y otros asuntos relacionados. La alta dirección de Sempra presenta su evaluación de los riesgos más importantes de Sempra y las estrategias de mitigación al consejo de administración para su revisión de forma regular. Además, la compañía cuenta con una sólida función de auditoría interna que informa directamente al Comité de Auditoría.

## Supervisión del Consejo de Asuntos Sustentables

El consejo reconoce la importancia de supervisar los riesgos y oportunidades relacionadas con la administración ambiental, la seguridad, el compromiso de los grupos de interés, el capital humano y gobierno corporativo responsable coherente con nuestra visión, misión y valores.

Como práctica general, el consejo supervisa los procesos generales y delega áreas de enfoque específicas a comités permanentes, incluyendo los asuntos de sustentabilidad. El consejo ha encomendado al Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología siendo responsable de la supervisión de los programas de administración y supervisión de riesgos de la compañía y del desempeño relacionado con la seguridad, cultura de seguridad, salud, seguridad, ciberseguridad, tecnología, cambio climático, medioambiente, sustentabilidad, derechos humanos, y otros asuntos relacionados. El consejo revisa anualmente y actualiza según sea necesario los estatutos del Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología para fortalecer y aclarar aún más la forma en que este comité supervisa y considera la sustentabilidad y otros asuntos relacionados, incluyendo riesgos emergentes. Además, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento del consejo es responsable de la supervisión de los programas e iniciativas de la compañía relacionados con asuntos de capital humano, incluyendo nuestro compromiso de adoptar un lugar de trabajo diverso e inclusivo, y también determinar las métricas de compensación ejecutiva relacionadas con seguridad y sustentabilidad. Otros comités permanentes, tales como el Comité de Auditoría y el Comité de Gobierno Corporativo también apoyan a supervisar la integración y el fortalecimiento de las prácticas corporativas sustentables en toda la organización respecto a sus áreas de responsabilidad. Estos comités y el consejo en su totalidad continúan enfocándose enfáticamente en los asuntos discutidos más adelante.

Como se describe a continuación bajo "Propuesta 1: Elección de Nueve Consejeros Nominados Nombrados en este Material Informativo para la Asamblea de Accionistas", nuestro consejo colectivamente posee un amplio y profundo rango de habilidades para una supervisión efectiva de la estrategia de negocio y administración de riesgo, inclusive las prácticas corporativas sustentables.

Nuestros consejeros tienen antecedentes variados, incluyendo como funcionarios de compañías globales, servicio público y política pública, liderazgo de instituciones financieras y otros, tanto dentro como fuera de nuestra industria. Diversos de nuestros consejeros han tenido exposición directa y, en muchos casos, supervisión directa o responsabilidad en la toma de decisiones en cuestiones clave ambientales, de capital humano, ciberseguridad y en asuntos reglamentarios y gubernamentales. Esto incluye experiencia y liderazgo en la industria energética global, incluyendo energía renovable, en los que la sustentabilidad y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero han sido una prioridad. Nuestros consejeros también proporcionan conocimiento y perspectiva de liderazgo en los consejos de otras empresas públicas, profundizando el entendimiento colectivo de nuestro consejo de asuntos transversales relacionados con prácticas corporativas sustentables. Estos antecedentes, experiencias y perspectivas dotan de mejor forma a nuestros consejeros para guiar a la compañía en su evaluación y administración de los riesgos en sustentabilidad en evolución y oportunidades.

## Cultura de Alto Rendimiento

El consejo de administración supervisa activamente el compromiso de la administración de construir una cultura de alto rendimiento que es consistente con los valores de nuestra compañía – *hacer lo correcto, apoyar a las personas y dar forma el futuro*. La cultura de alto rendimiento de Sempra tiene un enfoque inquebrantable en la seguridad en todo lo que realizamos, un compromiso con las prácticas de negocio éticas y sustentables, liderazgo y desarrollo de empleados, y reconocimiento de que la diversidad de perspectivas y un ambiente inclusivo impulsan a nuestra fuerza de trabajo y desempeño de los mercados en los que prestamos servicios.



### Seguridad

La salud y la seguridad son fundamentales para la familia de compañías de Sempra. La seguridad está arraigada en, y es un componente clave de, la cultura de nuestra compañía y nuestros empleados y proveedores están capacitados para actuar en interés de la seguridad personal, pública y de la infraestructura mediante entrenamiento y consciencia sobre la importancia de aprender de cuasi accidentes y de compartir las lecciones aprendidas. Los planes integrales de administración de la seguridad que cumplen con las leyes, reglamentos y protocolos de seguridad aplicables son parte integral de nuestro enfoque. Cada una de nuestras compañías operativas administran la operación segura de sus activos, con supervisión proporcionada por su consejo de administración, así como por el Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología de Sempra.

El consejo de administración de Sempra y sus comités aplicables supervisan los esfuerzos de la administración para apoyar la cultura de seguridad de la organización Sempra a través de, entre otras cosas, las preguntas que hacen, el enfoque que ponen en los temas clave de la organización, las aportaciones que realizan a los miembros de la administración durante las sesiones del consejo de administración y de los comités y los programas generales de compensación que aprueben, incluyendo basar una parte de la compensación de los consejeros en el desempeño de la compañía en medidas clave de seguridad.

### Desarrollo de Empleados

Nuestro consejo de administración, principalmente a través del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento, supervisa las iniciativas en reclutamiento, desarrollo y retención de empleados con gran potencial. Invertimos en una gama de programas para avanzar y robustecer el proceso de desarrollo de talento, incluyendo mentoría interna y externa y entrenamiento de liderazgo, aprendizaje virtual o en persona y oportunidades de red de contactos, talleres y un programa de reembolso de colegiaturas. Además, ofrecemos una variedad de oportunidades de comunidad de servicio de empleados. En nuestras operaciones en EE.UU., apoyamos los voluntariados personales de empleados y donaciones a través del programa de equiparación de donativos de la Fundación Sempra financiada por Sempra.

### Desempeño a través de la Inclusión y Pertenencia

Nuestro consejo de administración asume un rol activo, principalmente a través del Comités de Remuneración y Desarrollo de Talento, en supervisar los esfuerzos para apoyar a los mercados a los que prestamos servicios y mantener una fuerza de trabajo comprometida que se encuentre segura para traer a sus yo auténticos al trabajo. El compromiso del consejo de administración en invertir en nuestros empleados y fomentar nuestra cultura de alto desempeño respalda nuestros esfuerzos entregar un sólido desempeño para todos nuestros grupos de interés a través de un lugar de trabajo inclusivo en el que se adopten puntos de vista y experiencias diversas.

Como parte de nuestro trabajo para mejorar nuestra cultura de alto rendimiento, el consejo supervisa nuestro plan de acción para mejorar la inclusión y pertenencia en toda nuestra compañía, el cual se enfoca en cinco estrategias: liderar desde arriba, acelerar el compromiso, crear oportunidad, impulsar la inclusión consciente y asociarse con las comunidades.

## Demanda de Energía con Menos Emisiones de Carbono

El consejo de administración, principalmente a través del Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología, asume un rol activo en proporcionar supervisión a las estrategias de Sempra para impulsar operaciones resilientes y seguras mientras que también realizan esfuerzos para reducir el impacto de las operaciones de la compañía al medio ambiente y apoyar la demanda de energía con menos emisiones de carbono, incluyendo nuestra intención de mantener cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050<sup>1</sup>. Esto incluye la revisión de riesgos y oportunidades de negocio en el contexto de energía local, nacional y global, tendencias y regulación económica y ambiental, así como la supervisión de las estrategias de la compañía para mantener una red de infraestructura de energía resiliente para suministrar energía de manera segura y confiable. Hemos adoptado una política medio ambiental para plasmar estos principios y ayudarnos a administrar nuestra implementación de estas metas.



Apoyar la demanda de energía con menos emisiones de carbono requerirá liderazgo de la industria, avances tecnológicos que sean económica y técnicamente factibles, y una amplia coordinación y apoyo de cada nivel de gobierno, entre otros factores. Después del análisis del Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología, emitimos nuestro plan de acción de transición energética en 2021, definiendo las capacidades representativas y las oportunidades de inversión para avanzar en nuestra intención de mantener cero emisiones netas de gases de efectos invernadero a mitad del siglo. Estas capacidades y oportunidades de inversión incluyen:

<sup>1</sup> Para este efecto, esperamos que el cumplimiento de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero se determine en función de las operaciones de la compañía en 2050 y las emisiones de gases de efecto invernadero se calcularán de acuerdo con los lineamientos o mandatos de reporte de emisiones ampliamente aceptados en ese momento. Nuestro inventario de emisiones conforme a lo reportado en nuestro reporte corporativo sustentable 2022 incluye nuestras operaciones consolidadas y nuestras asociaciones (*joint ventures*) Cameron LNG (parte proporcional de participación accionaria) y TAG Norte Holding, que son inversiones bajo el método de participación en capital. En su caso, tratamos de trabajar con nuestros socios de negocios para administrar los impactos medioambientales, incluyendo las emisiones de gases de efecto invernadero. Nuestra intención de cero emisiones netas no incluye a Oncor, que establece sus propias metas debido a ciertas medidas de separación (*ring-fencing*) que limitan la capacidad de Sempra para dirigir la administración o actividades de Oncor. En concordancia con los objetivos de emisiones de gases de efectos invernadero de California, Sempra California anunció un calendario ligeramente acelerado y pretende tener cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2045.

- Descarbonización de sectores claves del mercado, incluyendo la generación de energía, industria y transporte;
- Diversificar las redes energéticas, incluyendo la integración de recursos energéticos distribuidos; y
- Digitalizar los sistemas energéticos, incluyendo el uso de la robótica e inteligencia artificial.

Una parte de la compensación de los funcionarios designados está vinculada con el cumplimiento de objetivos en esta área.

## Transparencia

El consejo de administración reconoce la importancia de la comunicación transparente respecto de los riesgos clave de sustentabilidad y oportunidades que consideramos que son más relevantes para nuestros accionistas y otros grupos de interés. Las evaluaciones periódicas que solicitan retroalimentación de nuestros grupos de interés, incluyendo una actualización realizada en 2023 que esperamos sea publicada en 2024, informan sobre los temas respecto de los cuales reportamos. El Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología supervisa muchas de estas publicaciones, incluyendo nuestro reporte anual de sustentabilidad corporativa, que atiende nuestros riesgos, oportunidades, actividades, objetivos y progreso en las áreas de emisiones de gases de efecto invernadero (incluyendo disminuciones de emisiones), adaptación climática y resiliencia, administración del agua, biodiversidad, confiabilidad, seguridad de empleados, proveedores y seguridad pública, accesibilidad, reclutamiento y retención de empleados, normas y condiciones laborales, participación de los grupos de interés, contribución a la comunidad, cabildeo y promoción responsable y otros. En nuestro reporte de sustentabilidad corporativa más reciente, incluimos una sección para cada una de nuestras principales compañías operativas, para proporcionar mayor comprensión de las prácticas corporativas sustentables en estas áreas en todos los niveles de la compañía.



Preparamos nuestras publicaciones de sustentabilidad para alinearlas con algunos de los principales marcos de sustentabilidad, incluyendo la *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB, por sus siglas en inglés) y el *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD, por sus siglas en inglés), ambos actualmente incorporados en el marco de reportes *International Sustainability Standards Board* S1 y S2, y la *Global Reporting Initiative* (GRI, por sus siglas en inglés). También reportamos información al CDP (antes denominado *Carbon Disclosure Project*) y publicamos la plantilla combinada medio ambiental, social y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés) del *Edison Electric Institute* y la *American Gas Association*.

Además de alinear nuestros informes de sostenibilidad con estándares de la industria, también escuchamos atentamente a nuestros accionistas y tratamos de proporcionar transparencia en temas de especial interés para ellos. Por ejemplo, después de un robusto acercamiento con nuestros accionistas en 2021 tras recibir una propuesta de accionistas sobre el tema, mejoramos nuestras publicaciones sobre la alineación de nuestras asociaciones comerciales clave con el Convenio de París y las posiciones climáticas de Sempra. Para ayudar en este esfuerzo, hemos desarrollado e implementado una encuesta de asociación comercial estandarizado en consulta con los accionistas y otros grupos de interés clave y reportamos nuestros hallazgos de esta encuesta en nuestros dos últimos reportes anuales de sustentabilidad corporativa. Otro ejemplo, revelamos los datos de Igualdad de Oportunidades de Empleo-1 (por sus siglas en inglés, EEO-1) en 2021, que están disponibles en los recursos literarios de sustentabilidad en nuestra página de Internet en "Sustentabilidad". También incluimos información detallada sobre nuestros esfuerzos y metas para promover una cultura de alto rendimiento en nuestra fuerza laboral, incluyendo información sobre el género y la composición racial/étnica de nuestra fuerza laboral, en nuestro reporte anual de sustentabilidad corporativa.

# Programa de Compromiso Sólido

## Accionistas

Sempra mantiene un compromiso regular con nuestros accionistas a lo largo de los años, incluyendo un compromiso de primavera después de nuestras asambleas anuales de accionistas y un compromiso de otoño/invierno “fuera de temporada”. Esta cadencia puede complementarse si la compañía desea obtener retroalimentación adicional de los accionistas en un asunto en particular. Recientemente, hemos estado más involucrados con los accionistas más frecuentemente durante el año para mantener un diálogo continuo sobre sus principales prioridades, y la retroalimentación de nuestro programa de compromiso es proporcionada a nuestro consejo de administración constantemente. Esta comunicación regular con accionistas, que es independiente de los esfuerzos de compromiso de nuestro equipo de relaciones con inversionistas, proporciona al consejo de administración y al equipo directivo de Sempra valiosa información sobre las prioridades de nuestros accionistas y retroalimentación en asuntos de importancia para la compañía y nuestros accionistas.

Los temas clave discutidos durante el ciclo de compromiso 2023-2024 incluyeron:

- Prácticas de compensación de ejecutivos
- Iniciativas de transición energética
- Compromiso y desarrollo de empleados
- Integración del Consejo, reintegración y liderazgo
- Gobierno Corporativo
- Cultura de seguridad
- Estrategia de negocio
- Enfoque de divulgación y transparencia

Los participantes de Sempra incluyeron:

- Consejero Independiente Líder<sup>(1)</sup>
- Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas
- Vicepresidente Ejecutivo y Presidente del Grupo
- Director de Administración y Director de Recursos Humanos
- Vicepresidente Senior de Asuntos Corporativos y Director de Sustentabilidad
- Vicepresidente de Gobierno Corporativo y Secretario Corporativo
- Vicepresidente de Personas y Cultura
- Vicepresidente de Relaciones con Inversionistas
- Director Senior de Remuneración
- Director de Sustentabilidad
- Director de Relaciones con Inversionistas

(1) Según sea apropiado, nuestro Consejero Independiente Líder puede participar en nuestras asambleas de accionistas.

En total, nuestro acercamiento con accionistas en nuestro ciclo de compromiso 2023-2024, que incluyó compromisos de primavera, verano y otoño de 2023 y enero de 2024, representó aproximadamente 63% del total de nuestras acciones comunes en circulación, y nos comprometimos con los tenedores de aproximadamente 56%<sup>2</sup> de nuestras acciones comunes en circulación (una parte significativa de nuestra participación accionaria institucional). Durante nuestro ciclo de compromiso de 2023-2024, también nos comprometimos con los inversionistas con una participación sustancial fuera de nuestros 50 accionistas principales en adición a nuestro acercamiento con nuestros 50 principales inversionistas. Este alcance más amplio de nuestro compromiso ha proporcionado un mayor entendimiento de los puntos de vista de un espectro más amplio de nuestros inversionistas. Ver “Discusión y Análisis de la Compensación–Resumen General–Compromiso con los Accionistas” en la página 55.

## Otros Grupo de Interés

Además de accionistas, nos comprometemos con firmas de asesoría de material informativo, organizaciones de promoción ESG, asociaciones de comercio y otros grupos de interés que manifiestan interés en nuestra compañía y sus operaciones. Esto informa más sobre nuestras prácticas y publicaciones en asuntos de gobierno corporativo y sustentabilidad.

## Planificación de Sucesión y Desarrollo de la Administración

Nuestro Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento supervisa y regularmente evalúa las prácticas y resultados de la planificación de la sucesión de liderazgo. El comité informa anualmente al Consejo de Administración sobre la planeación de la sucesión, incluyendo sobre los principios para la selección de funcionarios.

<sup>2</sup> Incluye el compromiso con Newport Trust Company, el fiduciario independiente para el Fondo de Acciones Comunes de Sempra. Newport Trust Company ejerce su discrecionalidad en todos los asuntos para votar las acciones en el Fondo de Acciones Comunes de Sempra conforme a los Planes de Ahorros de los Empleados (según dicho término es definido más adelante) respecto del cual no recibe instrucciones de voto. Newport Trust Company también vota acciones mantenidas en el Fondo de Acciones Comunes de Sempra respecto del cual recibe instrucciones de voto oportunamente del accionista subyacente de conformidad con dichas instrucciones. Nos comprometimos con Newport Trust Company en nombre de los tenedores de acciones mantenidas en el Fondo de Acciones Comunes de Sempra durante nuestro ciclo de compromisos 2023-2024, e incluimos el número de acciones que Newport Trust Company votó en nuestra asamblea anual de accionistas 2023 (incluyendo las acciones votadas discrecionalmente e instruidas por los accionistas) al calcular estos porcentajes, las cuales aproximadamente fueron 14,000,000.

## Revisión de Operaciones con Personas Relacionadas

Las reglas de la SEC requieren que revelemos cualquier operación desde el comienzo de 2023 o cualquier operación propuesta, en cada caso que involucren más de \$120,000 dólares en las que hayamos sido o vayamos a ser participantes y que cualquiera de nuestros consejeros, consejeros nominados o funcionarios ejecutivos, personas o entidades que sepamos que son propietarios beneficiarios de más del 5% de nuestras acciones comunes, o cualquier miembro inmediato de su familia, tenga o llegue a tener un interés material directo o indirecto. Los estatutos de nuestro Comité de Gobierno Corporativo requieren que el comité revise y apruebe cualquiera de dichas "operaciones con personas relacionadas" que requiera ser revelada. Cuando se evalúa cualquiera de dichas operaciones, el Comité de Gobierno Corporativo se enfoca en diversos factores según cada caso, los cuales pueden incluir, entre otros, la identidad de la parte relacionada, la naturaleza y los términos de la operación, la participación de la parte relacionada en la operación y el monto en dólares involucrado.

No ha habido operaciones que requieran dicha evaluación desde el inicio de 2023.

## Programas de Orientación y Capacitación de Consejeros

Cada nuevo consejero participa en un programa de orientación y recibe materiales y sesiones informativas para que se familiarice con nuestras políticas y prácticas de negocios, industria, administración y de gobierno corporativo. Se proporciona capacitación continua a todos nuestros consejeros a través de materiales y presentaciones del consejo, discusiones con la administración, visitas a instalaciones corporativas y otras fuentes. Varios consejeros, a expensas de la compañía, también asisten a cursos de capacitación ofrecidos por terceros y participan en la Asociación Nacional de Consejeros Corporativos (NACD, por sus siglas en inglés), de la que la Compañía es miembro.

## Acceso de los Consejeros a la Alta Dirección, Auditores y Asesores Independientes

Los consejeros tienen acceso completo a nuestra alta administración y a otros empleados, y a nuestro despacho de contadores públicos independientes registrado, así como a cualquier información sobre la compañía que soliciten. Los consejeros también tienen acceso completo a asesores, abogados y expertos de su elección para apoyar al consejo de administración y sus comités cuando en el desempeño de sus funciones sea necesario.

## Política de Retiro

De conformidad con nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo, los consejeros no deberán ser nominados a elección después de cumplir 75 años de edad.

## Comités del Consejo

Nuestros comités permanentes del consejo de administración son el Comité de Auditoría; el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento; el Comité de Gobierno Corporativo; el Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología; y el Comité Ejecutivo. Además de estos comités permanentes del consejo, el consejo puede, de tiempo en tiempo, establecer comités ad hoc para atender asuntos, operaciones y proyectos particulares.

A excepción del Comité Ejecutivo, todos los miembros de todos los comités permanentes del consejo de administración son consejeros independientes. La siguiente tabla señala nuestros comités permanentes del consejo, información de sesiones de 2023 para cada comité y los miembros de cada comité a partir de la fecha de envío de este material informativo para la asamblea de accionistas:

	Auditoría	Remuneración y Desarrollo de Talento	Gobierno Corporativo	Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología	Ejecutivo
Andrés Conesa	■	■			■
Pablo A. Ferrero		■	■		
Richard J. Mark	■	■			
Jeffrey W. Martin					■
Bethany J. Mayer	■			■	■
Michael N. Mears			■	■	■
Jack T. Taylor	■ ★	■			■
Cynthia J. Warner			■	■	■
James C. Yardley			■	■	
Número de sesiones celebradas en 2023	5	4	8	4	0

■ Miembros del Comité

■ Presidente del Comité

★ Experto Financiero del Comité de Auditoría

### Comité de Auditoría

Actualmente, nuestro Comité de Auditoría está, y durante todo 2023 estuvo, integrado en su totalidad por consejeros independientes de conformidad con las normas de independencia para dicho comité establecidas por la NYSE y la SEC. Es directamente responsable y tiene la autoridad exclusiva para el nombramiento, compensación, retención y supervisión de nuestra firma de contadores públicos independientes registrada, que le reporta directamente al comité. El comité también prepara el reporte incluido en este material informativo para la asamblea de accionistas bajo "Reporte del Comité de Auditoría". Además, apoya al consejo de administración a cumplir con las responsabilidades de supervisión relativas a, entre otras cosas:

- El control interno de la compañía sobre el reporte de información financiera
- La integridad de nuestros estados financieros
- Nuestro cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios
- Las aptitudes e independencia de la firma de contadores públicos independientes registrada
- El desempeño de la función de nuestra auditoría interna y firma de contadores públicos independientes registrada

El Comité de Auditoría ayuda a garantizar la independencia de nuestra firma de contadores públicos independientes registrada al, entre otras cosas, asegurar la rotación obligatoria del socio principal de auditoría de conformidad con las reglas de la SEC. El Comité de Auditoría y su Presidente participan directamente en la selección del socio principal de la firma de contadores públicos independientes registrada, incluyendo una reunión con el socio principal que sea candidato y discutiendo con los miembros del comité y la administración. Nuestro cambio de socio principal de auditoría más reciente fue en 2019, con un nuevo socio principal de auditoría calendarizado para empezar este año.

El consejo ha determinado que cada miembro del Comité de Auditoría tienen conocimiento en finanzas. También ha determinado que el Sr. Taylor, quien preside el comité, es el experto financiero del comité de auditoría, tal como se define en las reglas de la SEC.

### Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento

Actualmente, nuestro Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento está, y durante todo 2023 estuvo, integrado en su totalidad por consejeros independientes de conformidad con las normas de independencia para dicho comité establecidas por la NYSE y la SEC. El comité apoya al consejo en la evaluación y compensación de nuestros funcionarios, y establece nuestros principios y políticas de compensación y diseña y supervisa nuestro programa de compensación de ejecutivos. Las responsabilidades del comité incluyen, entre otras:

- Revisión y aprobación de los objetivos y metas corporativas relevantes a la compensación del Director General
- Evaluar el desempeño de nuestro Director General a la luz de dichas metas y objetivos y determinar y aprobar (y recomendar para ratificación al consejo, por conducto de los consejeros independientes únicamente) su nivel de compensación basado en la evaluación de desempeño por parte del comité
- Determinar y aprobar (y revisar periódicamente con el consejo) otras remuneraciones de los directores
- Hacer recomendaciones al consejo respecto a los planes de compensación como incentivos y planes basados en capital que están sujetos a la aprobación del consejo
- Evaluar y supervisar el riesgo en nuestros programas de compensación
- Supervisar los planes y programas de beneficios
- Revisar y discutir el Análisis y Discusión de la Compensación que debe incluirse en el material informativo para la asamblea de accionistas y en el reporte anual en la Forma 10-K con la administración y determinar si recomiendan al consejo incluir dicha revelación
- Elaborar el reporte incluido en este material informativo para la asamblea de accionistas en “Reporte del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento”
- Reportar anualmente al consejo sobre los planes de sucesión junto con el Presidente del Consejo y el Consejero Independiente Líder, incluyendo sobre principios para la selección de directivos
- Revisar reportes sobre las políticas de administración del capital humano de la compañía, iniciativas y resultados, incluyendo el desarrollo del liderazgo organizacional y la evolución de la carrera profesional y los esfuerzos de la compañía para construir un lugar de trabajo más diverso e inclusivo

## Comité de Gobierno Corporativo

Nuestro Comité de Gobierno Corporativo está, y en todo momento durante 2023 estuvo, integrado en su totalidad por consejeros independientes de conformidad con los estándares de independencia para dicho comité establecidos por la NYSE. Las responsabilidades del comité incluyen, entre otras:

- Identificar a las personas calificadas para ser consejeros de acuerdo con los criterios aprobados por el consejo
- Recomendar candidatos para presentarse a la elección como consejeros y candidatos para llenar vacantes en el consejo
- Supervisar la evaluación del consejo y la administración
- Recomendar consejeros para su designación por el consejo como miembros de algún comité del consejo
- Desarrollar y recomendar lineamientos de gobierno corporativo al consejo
- Revisar anualmente las prioridades de la política pública, incluidas las donaciones benéficas, las contribuciones políticas y las actividades de cabildeo

El comité revisa junto con el consejo las habilidades y características requeridas de los consejeros en el contexto de la integración actual del consejo y las necesidades de dicho consejo en su conjunto, a la luz de la estrategia de negocios a largo plazo de la compañía. Busca un grupo de individuos que aporten al consejo una variedad de habilidades complementarias y un espectro de puntos de vista, antecedentes, experiencias y otras cualidades y atributos individuales que contribuyen a la diversidad general del consejo. Solicita los nombres de los candidatos a consejeros de una diversidad de fuentes, incluyendo a su discreción, miembros del consejo y despachos de reclutamiento. El comité también considera candidatos presentados por los accionistas de conformidad con el proceso descrito en la Pregunta 32 “Información Acerca de las Propuestas de Accionistas y Nominación de Consejeros para 2025”, más adelante.

El comité revisa los datos biográficos y otra información relevante de los posibles candidatos al consejo, puede solicitar información adicional a los candidatos u a otras fuentes y, si el comité lo considera apropiado, puede entrevistar a los candidatos y consultar referencias y otros que pueden ayudar en la evaluación de los candidatos. El comité evalúa a todos los candidatos de la misma forma, ya sea que sean identificados por los accionistas o a través de otras fuentes.

Al considerar a los posibles candidatos a consejero, el comité evalúa el carácter, la integridad, la independencia, el juicio, el conocimiento, la experiencia, antecedentes y otros factores relevantes de cada candidato para desarrollar una opinión informada de sus habilidades y capacidad y dedicación para cumplir con las expectativas del consejo para los consejeros según lo establecido en nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo. Las deliberaciones del comité reflejan el requisito del consejo de que sustancialmente todos los consejeros deben ser consejeros independientes y de que todos los nominados a consejero deben tener conocimiento en finanzas o deben obtener conocimiento en finanzas en un plazo razonable después de convertirse en consejero. También reflejan la opinión del consejo acerca del número apropiado de consejeros y la composición general del consejo, incluyendo su creencia de que la integración del consejo debe reflejar diversidad y ser seleccionada de un conjunto de candidatos calificados diversos.

El comité evalúa la eficacia de sus políticas de nominación de consejeros y prácticas como parte de su revisión anual de la composición del consejo y del desempeño de dicho consejo, del comité y de consejeros en lo individual, así como en sus recomendaciones dirigidas al consejo respecto a nominados para ser elegidos consejeros en la próxima asamblea anual de nuestros accionistas.

El comité, al recomendar nominados para presentarse a elección como consejeros en la Asamblea Anual de Accionistas, y el consejo de administración, al aprobar a los consejeros nominados indicados en este material informativo para la asamblea de accionistas, consideraron, entre otras cosas, la experiencia individual, antecedentes, aptitudes, atributos y habilidades de cada nominado (incluyendo sus contribuciones anteriores al consejo), con una perspectiva hacia constituir un consejo que, en su conjunto, esté bien calificado para supervisar nuestros negocios.

En relación con el Dr. Conesa, el comité y el consejo también consideraron que ha sido el Director General y consejero de Grupo Aeroméxico, S.A.B. de C.V. desde 2005 y que Grupo Aeroméxico presentó una petición voluntaria conforme al Capítulo 11 de las leyes federales de bancarrota de EE.UU. en junio de 2020. El comité y el consejo concluyeron que este evento no afecta la integridad del Dr. Conesa o su habilidad y aptitudes para formar parte de nuestro consejo, pero que fue una consecuencia directa de la pandemia global sin precedentes por COVID-19 que resultó en restricciones de viaje nacionales e internacionales y que impactó severamente la industria del transporte aéreo.

Para mayor información sobre los nominados y sus aptitudes, ver la "Propuesta 1: Elección de los Nueve Consejeros Nominados Indicados en este Material Informativo para la Asamblea de Accionistas".

## Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología

Nuestro Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología actualmente está, y en todo momento durante 2023 estuvo, integrado en su totalidad por consejeros independientes de conformidad con las normas de independencia establecidas por la NYSE. Las responsabilidades de este comité incluyen, entre otras cosas, apoyar al consejo:

- En supervisar los programas de administración de riesgos y el desempeño relacionado con seguridad, cultura de seguridad, salud, ciberseguridad, tecnología, cambio climático, sustentabilidad, derechos humanos y asuntos relacionados que afectan a la compañía, incluyendo empleados, clientes y las comunidades en las que la compañía opera (conjuntamente, Asuntos SST)
- En supervisar la política, leyes y regulaciones relacionadas con Asuntos SST
- En supervisar la integración de prácticas corporativas sustentables en las estrategias de negocio y operaciones inmediatas y de mayor término de la compañía para atender los Asuntos SST
- En revisar la implementación por parte de la administración de protocolos de administración de riesgos relativos a asuntos de ciberseguridad, incluidas vulneraciones y ataques, privacidad y seguridad de infraestructura
- En revisar con la administración y, en su caso, con asesores externos, el reporte anual de sustentabilidad corporativa de la compañía

## Comité Ejecutivo

Nuestro Comité Ejecutivo se reúne a petición del Presidente de dicho comité para actuar en asuntos de emergencia u otros asuntos sensibles al transcurso del tiempo durante períodos entre las sesiones del Consejo de Administración cuando por agendas u otros requisitos es difícil convocar a todo el consejo.

## Comunicaciones con el Consejo de Administración

El consejo ha adoptado una Política de Selección de Comunicaciones de los Consejeros para facilitar las comunicaciones con el Consejo de Administración de la compañía, que está disponible en nuestra página de Internet en "Gobierno Corporativo" en "Inversionistas". Conforme a esta política, los accionistas, los empleados y otros grupos de interés que deseen comunicarse con el consejo, los consejeros no administradores como grupo, un comité del consejo, o un consejero específico en lo individual que puede hacerlo escribiendo al consejo o a los consejeros específicos o grupo de consejeros a cargo de nuestro Secretario Corporativo. Cualesquiera de dichas comunicaciones relativas a contabilidad, políticas contables, controles y procedimientos contables internos, asuntos de auditoría, procesos de presentación de reportes financieros o los controles y procedimientos de divulgación son transmitidas al Presidente del Comité de Auditoría.

Todas las comunicaciones son revisadas por el Secretario Corporativo y proporcionadas a los consejeros de acuerdo con una política de selección que establece que los materiales de mercadotecnia o publicidad no solicitados, artículos de rutina que pueden ser dirigidos apropiadamente por la administración y ciertos otros artículos no relacionados con los deberes y responsabilidades del consejo no se transmiten a los consejeros. Todas las comunicaciones, incluyendo cualquier comunicación que no se transmite se inscribe en un registro y se pone a disposición de cualquier consejero a su solicitud.

La dirección a la que se deben enviar las comunicaciones al consejo es:



C/O Secretario Corporativo  
Consejo de Administración  
Sempra  
488 8<sup>th</sup> Avenue  
San Diego, CA 92101

# Compensación de Consejeros

## Resumen

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento del Consejo de Administración de Sempra revisa la compensación de los consejeros que no son empleados de forma anual. El consultor en compensaciones independiente del Comité, Exequity, proporciona anualmente al Comité con un reporte que analiza la competitividad de la compensación de los consejeros de Sempra en total y por componente. Cualquier cambio a la compensación de los consejeros es aprobado por el Consejo de Administración.

Los consejeros que también son empleados de la compañía no reciben compensación adicional por los servicios en su carácter de consejeros. La compensación de Jeffrey W. Martin, nuestro Presidente del Consejo de Administración, Director General y Presidente, se resume en la Tabla de Resumen de Compensaciones de 2023, que aparece bajo "Compensación de Directivos – Tablas de Compensación" más adelante.

La siguiente tabla resume nuestro programa de compensación de consejeros no empleados de 2023.

Programa de Compensación de Consejeros No Empleados de 2023	
<b>Retenciones del Consejo:</b>	
Retenciones Base Anuales	\$105,000
Retención de Consejero Independiente Líder	\$ 50,000
<b>Retenciones para Presidentes de Comités:</b>	
Retención del Presidente del Comité de Auditoría	\$ 20,000
Retención del Presidente del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento	\$ 15,000
Retención de Presidentes de Otros Comités <sup>(A)</sup>	\$ 10,000
<b>Retención de Miembros de Comités:</b>	
Retención de Miembros del Comité de Auditoría	\$ 20,000
Retención de Miembros de Otros Comités <sup>(B)</sup>	\$ 10,000
<b>Capital:</b>	
Capital Diferido Obligatorio	\$ 50,000
Aportación Anual de Capital	\$125,000
Aportación Inicial de Capital para Consejero Nuevo	\$125,000

(A) Aplicable al Comité de Gobierno Corporativo y al Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología.

(B) Aplicable al Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento; Comité de Gobierno Corporativo; Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología; y Comité Ejecutivo.

## Retenciones

Los consejeros que no son empleados de Sempra recibieron retenciones anuales en 2023 según se indica en la tabla anterior. Los consejeros pueden optar por recibir su retención en efectivo o diferirlo en fondos de inversión fantasma (incluido un fondo cuyos intereses se abonan al 110% de Rendimiento Promedio de Bonos Corporativos de Moody (*Moody's Corporate Bond Yield Average*) o a Rendimiento Promedio de Bonos Corporativos de Moody (*Moody's Corporate Bond Yield Average*) más el 1%) o acciones fantasmas de nuestras acciones comunes.

## Capital

En cada trimestre de 2023, a los consejeros no empleados se les otorgaron una serie de acciones fantasma de nuestras acciones comunes con un valor de mercado de \$12,500 dólares, a las que nos referimos como Capital Diferido Obligatorio, y están obligados a mantener estas acciones fantasmas hasta su retiro u otra separación del consejo de administración. Después del retiro del consejero u otra separación del consejo, se paga al consejero en efectivo el valor actual de mercado de las acciones otorgadas en la cuenta del consejero (junto con los equivalentes de dividendos reinvertidos relacionados). Los consejeros también recibieron aportaciones iniciales o anuales de capital, las cuales se describen a continuación.

En nuestro programa de compensación para consejeros de 2023, cualquier consejero recién designado que no sea empleado habría recibido una aportación de capital inicial con un valor de mercado de \$125,000 dólares y devengada (junto con equivalentes de dividendos reinvertidos relacionados) en el primer aniversario de la fecha de otorgamiento.

Posteriormente, en cada asamblea anual de accionistas (distinta de cualquier asamblea anual que sea inmediatamente posterior y en el mismo año calendario que la designación inicial del consejero), cada consejero no empleado que siga actuando como consejero recibe una aportación anual de capital teniendo un valor de mercado de \$125,000 dólares que se entrega (junto con equivalentes de dividendos reinvertidos relacionados) en la fecha de la próxima asamblea anual de accionistas. Los consejeros podrían optar por recibir las aportaciones de capital inicial y anual en forma de participaciones de acciones restringidas o acciones fantasma de nuestras acciones comunes.

Las unidades de acciones restringidas no entregadas o las acciones fantasma de nuestras acciones comunes se entregan inmediatamente si el servicio del consejero en el consejo termina por razón de muerte, incapacidad o remoción sin causa. En cualquier otro evento de terminación, se perderán todas las unidades de acciones restringidas o acciones fantasma no entregadas.

## Actualización al Programa de Compensación 2023

Con base en la revisión de Exequity de la información del mercado y en un esfuerzo por continuar ofreciendo una compensación competitiva, se realizaron los siguientes cambios a nuestro programa de compensación de consejeros no empleados en 2023:

- La retención base anual para todos los consejeros no empleados se incrementó de \$90,000 dólares a \$105,000 dólares,
- La retención anual adicional para nuestro Consejero Independiente Líder se incrementó de \$40,000 dólares a \$50,000 dólares, y
- El valor de mercado en la fecha de otorgamiento de la recompensa anual en acciones y de la recompensa inicial en acciones se incrementó de \$115,000 dólares a \$125,000 dólares.

## Tabla de Compensación de Consejeros

A continuación, resumimos la compensación durante 2023 para nuestros consejeros no empleados que formaron parte del consejo durante el año.

	Honorarios Incurridos o Pagados en Efectivo	Gratificaciones en Acciones <sup>(B)</sup>	Cambio en Valor de Pensión y Ganancias de Compensación Diferida No Calificada <sup>(C)</sup>	Todas las demás compensaciones <sup>(D)</sup>	Total
Alan L. Boeckmann <sup>(A)</sup>	\$ 45,673	\$ 18,269	\$ 2,045	\$25,000	\$ 90,987
Andrés Conesa	\$160,000	\$175,085	\$ 3,682	—	\$338,767
Maria Contreras-Sweet <sup>(A)</sup>	\$ 49,327	\$ 18,269	\$ 283	\$ 4,000	\$ 71,879
Pablo A. Ferrero	\$125,000	\$175,000	\$ 887	—	\$300,887
Richard J. Mark <sup>(A)</sup>	\$ 48,791	\$141,077	—	—	\$189,868
Bethany J. Mayer	\$147,747	\$175,085	—	—	\$322,832
Michael N. Mears	\$137,747	\$175,000	\$ 5,922	\$20,000	\$338,669
Jack T. Taylor	\$165,000	\$175,000	\$25,713	\$14,000	\$379,713
Cynthia L. Walker <sup>(A)</sup>	\$101,250	\$162,500	—	—	\$263,750
Cynthia J. Warner	\$188,626	\$175,085	—	\$25,000	\$388,711
James C. Yardley	\$125,000	\$175,000	—	\$25,000	\$325,000

(A) El Sr. Boeckmann y la Sra. Contreras-Sweet no fueron nominados para presentarse para reelección en nuestra asamblea anual de accionistas 2023 y se retiraron del consejo de administración con efectos al 12 de mayo de 2023. La Sra. Walker renunció al consejo de administración con efectos al 7 de septiembre de 2023. El Sr. Mark se incorporó al consejo el 21 de agosto de 2023.

(B) Representa el valor razonable a la fecha de aportación de la compensación en acciones de unidades de acciones restringidas y acciones fantasma de nuestras acciones comunes otorgadas durante el año. Estos montos representan nuestra fecha de aportación estimada del gasto de compensación agregado que será reconocido durante el periodo de servicio de las compensaciones. Se calculan conforme a GAAP para efectos de reporte financiero basado en las suposiciones descritas en la Nota 10 de las Notas a los Estados Financieros Consolidados incluidos en el Reporte Anual 2023 a Accionistas, pero sin tomar en cuenta los estimados de renuncias relacionadas con condiciones de otorgamiento basadas en servicio. Estas compensaciones fueron valuadas al valor razonable de nuestras acciones en la fecha en que se acreditaron sin reducciones por falta de transferibilidad. Los montos reflejados en esta columna son equivalentes al número de acciones sujetas a compensaciones en 2023 multiplicado por el precio de cierre de las acciones comunes de Semptra en la fecha de otorgamiento. Las unidades de acciones restringidas son liquidadas en acciones comunes de Semptra al momento de su otorgamiento. Las acciones fantasmas se pagan en efectivo de conformidad con la elección de pago del consejero conforme a los términos del plan de compensación diferido no calificado de la compañía después del retiro u otra separación del consejero del consejo. Las gratificaciones en forma de unidades de acciones restringidas se redondean al siguiente número entero de unidades en el momento de su otorgamiento, mientras que las gratificaciones en forma de acciones fantasma no se redondean en el momento de su otorgamiento, sino que se redondean al número entero de acciones más cercano únicamente a efectos de su presentación en estas tablas.

La siguiente tabla refleja los componentes de las compensaciones en acciones otorgadas a cada consejero no empleado en 2023:

	Gratificaciones en Capital			Total
	Capital Diferido Obligatorio	Acciones Fantasma	Unidades de Acciones Restringidas	
Alan L. Boeckmann <sup>(1)</sup>	\$18,269	—	—	\$ 18,269
Andrés Conesa	\$50,000	—	\$125,085	\$175,085
María Contreras-Sweet <sup>(1)</sup>	\$18,269	—	—	\$ 18,269
Pablo A. Ferrero	\$50,000	\$125,000	—	\$175,000
Richard J. Mark <sup>(1)</sup>	\$16,033	—	\$125,044	\$141,077
Bethany J. Mayer	\$50,000	—	\$125,085	\$175,085
Michael N. Mears	\$50,000	\$125,000	—	\$175,000
Jack T. Taylor	\$50,000	\$125,000	—	\$175,000
Cynthia L. Walker <sup>(1)</sup>	\$37,500	\$125,000	—	\$162,500
Cynthia J. Warner	\$50,000	—	\$125,085	\$175,085
James C. Yardley	\$50,000	\$125,000	—	\$175,000

(1) El capital diferido obligatorio fue prorrateado para el Sr. Boeckmann y la Srta. Contreras-Sweet quienes se retiraron del consejo con efectos al 12 de mayo de 2023 y para el Sr. Mark quien se unió al consejo el 21 de agosto de 2023. La gratificación anual en acciones de 2023 de la Sra. Walker fue anulada debido a su renuncia al consejo con efectos al 7 de septiembre de 2023.

La siguiente tabla resume los saldos de acciones en circulación para cada consejero no empleado al 31 de diciembre de 2023:

	Acciones Fantasma	Unidades de Acciones Restringidas	Total
Alan L. Boeckmann	57,922	—	57,922
Andrés Conesa	9,237	1,659	10,896
María Contreras-Sweet	4,161	—	4,161
Pablo A. Ferrero	13,421	—	13,421
Richard J. Mark	246	1,822	2,068
Bethany J. Mayer	10,482	1,659	12,141
Michael N. Mears	14,480	—	14,480
Jack T. Taylor	33,901	—	33,901
Cynthia L. Walker	—	—	—
Cynthia J. Warner	7,441	1,659	9,100
James C. Yardley	33,358	—	33,358

- (C) Consiste en intereses superiores a los del mercado (intereses superiores al 120% de la tasa de largo plazo federal) sobre la compensación diferida para 2023. Ninguno de nuestros consejeros es elegible para recibir beneficios de pensiones, por lo que no se ha producido ningún cambio agregado en el valor actuarial de los beneficios acumulados en virtud de cualquier plan de pensiones de prestaciones definidas para cualesquier consejeros en 2023.
- (D) Consiste en nuestras contribuciones a organizaciones sin fines de lucro dedicadas a la caridad, la educación y otras organizaciones sin fines de lucro, para igualar a aquellas realizadas por los consejeros sobre una base de dólar por dólar hasta un monto máximo anual que se iguale a \$25,000 dólares por cada consejero.

Además de la compensación para los consejeros no empleados establecida anteriormente, Sempra tiene acuerdos con estos consejeros que prevén la indemnización por daños monetarios en la mayor medida permitida por la ley de California, que están destinados a ayudar a mitigar las preocupaciones acerca de la responsabilidad personal en relación con su servicio para la compañía.

# Informe del Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración está integrado por los cuatro consejeros nombrados más adelante, todos los cuales han sido determinados por el consejo que son directores independientes. El consejo también ha determinado que todos los miembros del comité tienen conocimiento en finanzas y que el Sr. Taylor, Presidente del comité, es un experto financiero del comité de auditoría, como se define en las reglas de la Comisión de Valores de EE.UU. Los estatutos del comité, adoptados por el consejo, están publicados en la página de Internet de la compañía en [www.sempra.com](http://www.sempra.com) en "Gobierno Corporativo" en "Inversionistas".

Las responsabilidades del comité incluyen la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada de la compañía, la aprobación previa de los servicios de auditoría y no auditoría que proporcionará la firma y el apoyo al consejo para supervisar el proceso de presentación de reportes financieros de la compañía. Para cumplir sus responsabilidades de supervisión, el comité se reúne con la firma de contadores públicos independientes registrada, los auditores internos y la administración de la compañía para revisar los asuntos de contabilidad, auditoría, control interno e información financiera.

No es responsabilidad del comité planificar o llevar a cabo auditorías o determinar que los estados financieros y las publicaciones de la compañía son completos, exactos y conforme a los principios contables generalmente aceptados en los Estados Unidos de América y las leyes, reglamentos y regulaciones aplicables. La administración es responsable de los estados financieros de la compañía, incluidas las estimaciones y juicios en los que se basan, así como del proceso de elaboración de reportes financieros de la compañía, las políticas contables, la función de auditoría interna, el control interno de los reportes financieros, los controles y procedimientos de publicación y la administración de riesgos. Deloitte & Touche LLP, la firma de contadores públicos independientes registrada de la compañía, es responsable de realizar una auditoría de los estados financieros anuales de la compañía, expresando una opinión sobre la conformidad, en todos los aspectos materiales, de los estados financieros anuales con los principios contables generalmente aceptados en los Estados Unidos de América, expresando una opinión sobre la eficacia del control interno de la compañía sobre la presentación de reportes financieros y realizar revisiones de los estados financieros trimestrales de la compañía.

El comité ha discutido con Deloitte & Touche LLP los asuntos que requieren ser discutidos conforme a los requisitos aplicables del Consejo de Supervisión de Contabilidad de las Compañías Públicas (*Public Company Accounting Oversight Board*) y la Comisión de Valores de EE.UU., que requieren que la firma de contadores públicos independientes registrada comunique información al comité sobre el alcance y los resultados de su auditoría de los estados financieros de la compañía, incluyendo información con respecto a las responsabilidades de la compañía en virtud de estándares de auditoría generalmente aceptados en los Estados Unidos de América, políticas contables significativas, juicios y estimaciones de la administración, cualquier transacción inusual significativa o ajustes a la auditoría, cualquier desacuerdo con la administración y cualquier dificultad encontrada al realizar la auditoría y otros asuntos similares requeridos para ser discutidos con el comité por esos estándares.

El comité también ha recibido de Deloitte & Touche LLP un reporte proporcionando las publicaciones requeridas por los requerimientos aplicables del Consejo de Supervisión de Contabilidad de las Compañías Públicas respecto a las comunicaciones del contador independiente con el Comité de Auditoría en relación con la independencia. Deloitte & Touche LLP también ha discutido su independencia con el comité y ha confirmado en el informe que, a su juicio profesional, es independiente de la compañía conforme al significado de las leyes de valores federales. El comité también consideró si la prestación de servicios distintos a auditoría por parte de Deloitte & Touche LLP a la compañía y sus filiales es compatible con su independencia.

El comité también ha revisado y discutido con la administración de la compañía los estados financieros auditados incluidos en el Reporte Anual de la compañía en la Forma 10-K para el año terminado el 31 de diciembre de 2023, y el reporte de la administración sobre el control interno de la información financiera. La administración ha confirmado al comité que los estados financieros se han preparado con integridad y objetividad y que la administración ha mantenido un sistema eficaz de control interno de la presentación de informes financieros. Deloitte & Touche LLP ha expresado sus opiniones profesionales de que los estados financieros presentan de manera razonable, en todos los aspectos materiales, la situación financiera y los resultados de las operaciones de la compañía de conformidad con los principios contables generalmente aceptados en los Estados Unidos de América, y que la administración ha mantenido, en todos los aspectos materiales, un sistema eficaz de control interno sobre la presentación de reportes financieros. Además, el Director General y el Director de Finanzas de la compañía han revisado con el comité las certificaciones que cada uno presentará a la Comisión de Valores de EE.UU. de conformidad con los requisitos de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 y las políticas y procedimientos que la administración ha adoptado para respaldar las certificaciones.

Con base en estas consideraciones, el Comité de Auditoría ha recomendado al Consejo de Administración que los estados financieros auditados de la compañía sean incluidos en el Reporte Anual de la compañía en la Forma 10-K para el año terminado el 31 de diciembre de 2023, para su presentación ante la Comisión de Valores de EE.UU.

## Comité de Auditoría

Jack T. Taylor, Presidente del Comité  
Andrés Conesa  
Richard J. Mark  
Bethany J. Mayer

# Participación Accionaria

La siguiente tabla muestra la propiedad beneficiaria del número de acciones de nuestras acciones comunes (en su caso, redondeado a la acción entera más cercana) al 8 de marzo de 2024, por cada uno de nuestros consejeros, por cada uno de nuestros funcionarios señalados en las tablas de compensación de funcionarios de este material informativo para la asamblea de accionistas (principalmente funcionarios ejecutivos), y por todos nuestros consejeros y funcionarios ejecutivos como grupo. Las acciones comunes propiedad de cada uno de nuestros consejeros y funcionarios ejecutivos señalados y de nuestros consejeros y funcionarios ejecutivos como grupo en cada caso corresponden a menos del 1% de nuestras acciones comunes en circulación. No se incluyen las acciones bajo el título "Acciones fantasma" para calcular estos porcentajes porque estas acciones fantasmas (i) no pueden ser votadas y (ii) sólo pueden ser liquidadas por efectivo o no pueden ser liquidadas por acciones de nuestras acciones comunes dentro de los 60 días posteriores al 8 de marzo de 2024. Al 8 de marzo de 2024, 632,535,806 acciones de nuestras acciones comunes estaban en circulación.

Nombre	Acciones Comunes de Sempra <sup>(A)</sup>	Acciones Sujetas al Ejercicio de Opciones <sup>(B)</sup>	Total de Acciones de Tenencia Beneficiaria <sup>(C)</sup>	Acciones Fantasma <sup>(D)</sup>	Total de Acciones de Tenencia Beneficiaria más Acciones Fantasma <sup>(E)</sup>
Andrés Conesa	17,406	-	17,406	9,475	26,881
Pablo A. Ferrero	11,233	-	11,233	12,021	23,254
Richard J. Mark	-	-	-	412	412
Jeffrey W. Martin	18,538	1,047,566	1,066,104	146,170	1,212,274
Bethany J. Mayer	1,357	-	1,357	10,730	12,087
Michael N. Mears	4,000	-	4,000	13,088	17,088
Trevor I. Mihalik	8,875	218,112	226,987	36,442	263,429
Kevin C. Sagara	49,332	129,810	179,142	28,923	208,065
Karen L. Sedgwick	33,607	-	33,607	-	33,607
Jack T. Taylor	262	-	262	32,663	32,925
Peter R. Wall	11,633	-	11,633	-	11,633
Cynthia J. Warner	4,691	-	4,691	7,866	12,557
James C. Yardley	-	-	-	32,115	32,115
Directors and Executive Officers as a Group (14 persons)	128,856	1,265,678	1,394,534	316,248	1,710,782

(A) Ninguno de nuestros consejeros o funcionarios ejecutivos era propietario beneficiario de alguna acción de nuestras Acciones Preferentes, Perpetuas, Amortizables, Acumulativas, a Tasa Fija de 4.875%, Serie C al 8 de marzo de 2024; por lo tanto, en esta tabla no se muestran tales acciones.

(B) Acciones que pueden adquirirse mediante el ejercicio de opciones de acciones que actualmente son ejercibles o que serán ejercibles dentro de los 60 días siguientes al 8 de marzo de 2024.

(C) Salvo que se indique lo contrario, creemos, con base en la información que nos ha sido proporcionada, que las personas nombradas en esta tabla tienen poder de voto exclusivo y poder de inversión exclusivo con respecto a todas nuestras acciones comunes de participación beneficiaria, sujeto a las leyes aplicables sobre bienes comunitarios.

(D) Las acciones fantasmas representan compensación diferida que se considera invertida en nuestras acciones comunes. Estas acciones fantasmas realizan un seguimiento de la rentabilidad de nuestras acciones comunes, pero no se pueden votar y sólo se pueden liquidar por efectivo, excepto por 10,627 acciones fantasma diferidas por el Sr. Mihalik y 495 acciones fantasma diferidas por otro funcionario ejecutivo, en cada caso, en relación con el otorgamiento de determinadas unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño, que tampoco se pueden votar, pero sólo pueden liquidarse por acciones de nuestras acciones comunes tras la separación de servicio a la compañía. Todas las acciones fantasmas están totalmente otorgadas o se van a otorgar en un plazo de 60 días después del 8 de marzo de 2024.

(E) Aunque no estamos obligados a presentar este total de acciones de participación beneficiaria más acciones fantasma porque las acciones fantasma no se consideran de participación beneficiaria según las normas aplicables de la SEC, creemos que esta información proporciona una imagen más completa de la participación financiera que nuestros consejeros y funcionarios tienen en nuestra compañía, que es el motivo por el cual incluimos estas acciones a la hora de determinar el cumplimiento de nuestras directrices sobre titularidad de acciones.

Para mayor información sobre los lineamientos de propiedad de acciones aplicables a nuestros consejeros y funcionarios, ver "Gobierno Corporativo-Consejo de Administración-Lineamientos de Propiedad de Acciones de los Consejeros" y "Compensación de Funcionarios Ejecutivos-Discusión y Análisis de la Compensación-Lineamientos de Propiedad de Acciones", respectivamente.

Con base en una revisión al 8 de marzo de 2024 de reportes presentados de conformidad con las Secciones 13(d) y 13(g) de la Ley del Mercado de Valores de EE.UU. (Ley de Valores) de 1934, según sea modificada, la siguiente tabla muestra cada persona o entidad que sabemos que son propietarias beneficiarias de más del 5% de nuestras acciones comunes:

Nombre y Dirección del Propietario Beneficiario	Acciones comunes de Semptra	Porcentaje de la Clase <sup>(E)</sup>
BlackRock, Inc. <sup>(A)</sup> 55 East 52 <sup>nd</sup> Street New York, NY 10055	63,318,735	10.0%
The Vanguard Group <sup>(B)</sup> 100 Vanguard Blvd. Malvern, PA 19355	61,166,858	9.7%
Capital International Investors, division of Capital Research and Management Company <sup>(C)</sup> 333 South Hope Street, 55 <sup>th</sup> Floor Los Angeles, CA 90071	56,098,217	8.9%
State Street Corporation <sup>(D)</sup> State Street Financial Center 1 Lincoln Street Boston, MA 02111	34,247,325	5.4%

(A) La información relacionada con BlackRock, Inc. se basa exclusivamente en un Apéndice 13G/A presentado por BlackRock, Inc. ante la SEC el 24 de enero de 2024 reflejando una participación en nuestras acciones comunes al 31 de diciembre de 2023 (el 13G/A de BlackRock). De conformidad con el 13G/A de BlackRock, incluye derecho exclusivo de voto respecto de 58,054,302 acciones y derecho exclusivo de disposición con respecto a 63,318,735 acciones.

(B) La información relacionada con The Vanguard Group se basa exclusivamente en un Apéndice 13G/A presentado por The Vanguard Group ante la SEC el 13 de febrero de 2024 reflejando una participación en nuestras acciones comunes al 29 de diciembre de 2023 (el 13G/A de Vanguard). De conformidad con el 13G/A de Vanguard, incluye derecho compartido de voto respecto de 1,084,351 acciones, derecho exclusivo de disposición respecto de 58,183,289 acciones y derecho de disposición compartido respecto de 2,983,569 acciones.

(C) La información relacionada con Capital International Investors, una división de Capital Research and Management Company, así como algunas de sus subsidiarias y afiliadas que administran inversiones (Capital), se basa exclusivamente en un Apéndice 13G/A presentado por Capital ante la SEC el 9 de febrero de 2024 reflejando una participación en nuestras acciones comunes al 29 de diciembre de 2023 (el 13G/A de Capital). De conformidad con el 13G/A de Capital, incluye derecho exclusivo de voto respecto de 55,764,521 acciones comunes y derecho exclusivo de disposición con respecto a 56,098,217 acciones.

(D) La información relacionada con State Street Corporation se basa exclusivamente en un Apéndice 13G/A presentado por State Street Corporation ante la SEC el 30 de enero de 2024 reflejando una participación en nuestras acciones comunes al 31 de diciembre de 2023 (el 13G/A de State Street). De conformidad con el 13G/A de State Street, incluye derechos de voto compartidos respecto de 21,709,425 acciones y derecho de disposición compartida respecto de 34,147,957 acciones.

(E) Los porcentajes se calculan con base en (i) el número de acciones comunes de nuestro capital social reflejadas como si fueran propiedad beneficiaria al 30 de diciembre o 29 de diciembre de 2023, según corresponda de cada propietario beneficiario en su presentación conforme a la Sección 13(g) de la Ley del Mercado de Valores de los EE.UU. de 1934, según sea modificada según se describe en las demás notas de esta tabla, y (ii) 632,535,806 de nuestras acciones comunes en circulación al 8 de marzo de 2024.

# Propuestas a Ser Votadas

## Propuestas del Consejo de Administración

Las propuestas 1, 2 y 3 han sido incluidas en este material informativo para la asamblea de accionistas por instrucción del Consejo de Administración. El consejo recomienda que voten "A FAVOR" de cada uno de los 9 consejeros nominados indicados en este material informativo para la asamblea de accionistas en la propuesta 1, y "A FAVOR" por cada una de las Propuestas 2 y 3.

### Propuesta 1 Elección de Nueve Consejeros Nominados Nombrados en este Material Informativo para la Asamblea de Accionistas

Los consejeros son elegidos en cada asamblea anual de nuestros accionistas por plazos que expiran en la siguiente asamblea anual de nuestros accionistas. El Consejo de Administración ha nominado a los siguientes individuos para presentarse a elección como consejeros en la Asamblea Anual de Accionistas, todos los cuales son actualmente consejeros:

Andrés Conesa	Jeffrey W. Martin	Jack T. Taylor
Pablo A. Ferrero	Bethany J. Mayer	Cynthia J. Warner
Richard J. Mark	Michael N. Mears	James C. Yardley

Los poderes debidamente emitidos votarán "A FAVOR" de cada uno de estos nueve consejeros nominados, a menos que se proporcionen otras instrucciones de voto. En caso de que alguno de los consejeros nominados no esté disponible para ejercer su cargo, los poderes pueden ser votados por un sustituto designado por el consejo. En ningún caso los poderes pueden ser votados por más de nueve consejeros nominados.

El consejo de administración ha determinado que cada uno de los consejeros nominados no empleados es un consejero independiente conforme a las normas de independencia de la NYSE. La información sobre la independencia de los consejeros se describe bajo "Gobierno Corporativo-Consejo de Administración-Independencia de los Consejeros".

Sempre tiene un sólido historial de mantener la diversidad en el consejo de administración a través de su cuidadoso proceso de renovación del consejo. De los consejeros nominados indicados en este material informativo para la asamblea de accionistas, el 56% son mujeres o personas de color; 22% han servido por menos de cinco años (excluyendo a Bethany J. Mayer de este grupo debido a su servicio en nuestro consejo previo a su designación actual), con una permanencia promedio de 7 años; y 89% son consejeros independientes según las normas de independencia de la NYSE. El proceso de renovación de Sempre ha incrementado la diversidad de nuestro consejo de administración a través de características clave, como la antigüedad en el cargo, la diversidad racial y étnica y la diversidad de género. Desde 2017 hasta los cambios en la integración del consejo en 2023, el consejo de administración de Sempre ha superado el 30% de diversidad de género y el 50% de diversidad general en el consejo. Como se señaló anteriormente, el consejo de administración de Sempre está comprometido con reflejar diversidad en su integración y lo considera en su estrategia general de renovación.

A continuación se resume la diversidad, antigüedad e independencia de nuestros consejeros nominados para presentarse a elección en la Asamblea Anual de Accionistas:



Nuestro consejo de administración posee amplia y profunda experiencia y aptitudes para supervisar los múltiples negocios y operaciones globales de la compañía. A continuación se muestra la experiencia, las competencias y las aptitudes de los consejeros nominados en este material informativo para la asamblea de accionistas en áreas de especial importancia para nuestros negocios:

## Aptitudes y Experiencia

	<b>Contabilidad y Finanzas</b> Experiencia en asuntos contables y financieros, incluyendo la supervisión de los estados financieros y los resultados de operaciones	8/9
	<b>Gobierno Corporativo</b> Experiencia en el consejo de administración de una compañía pública o en su apoyo, manteniendo la responsabilidad del consejo y de la administración, protegiendo los intereses de los accionistas y observando las prácticas de gobierno apropiadas	8/9
	<b>Ciberseguridad</b> Experiencia con tecnología y sistemas de seguridad de la información a través de la industria o la academia	4/9
	<b>Servicios Públicos de Electricidad o Gas</b> Experiencia en servicios públicos de electricidad y/o gas fuera de Semptra	4/9
	<b>Industria Energética</b> Experiencia en la industria energética fuera de Semptra	6/9
	<b>Política Gubernamental, Regulatoria y Pública</b> Experiencia en manejo de asuntos gubernamentales y regulatorios, avance de políticas públicas y relaciones con la comunidad y públicas	8/9
	<b>Salud y Seguridad</b> Experiencia en la supervisión de sistemas y procedimientos de salud y de seguridad	6/9
	<b>Administración de Recursos Humanos</b> Experiencia senior en administración de recursos humanos, compensación ejecutiva, planeación de sucesión y administración de recursos humanos y desarrollo	8/9
	<b>Desarrollo de Infraestructura</b> Experiencia en el desarrollo y la administración o supervisión de proyectos de capital que involucran sistemas físicos (por ejemplo, transporte, sistemas de agua y electricidad), adquisiciones de bienes raíces y actividades de construcción	7/9
	<b>Estrategia de Inversión / Mercados de Capitales</b> Experiencia administrando asignaciones de capital y estrategias de flujos de efectivo y llevando a cabo dicha estrategia a través, entre otras cosas, emisiones de valores, otra deuda y financiamiento de proyectos	8/9
	<b>Administración de Riesgos</b> Experiencia en la supervisión de la administración de riesgos, o en un rol senior de cumplimiento o regulatorio	8/9
	<b>Planeación Estratégica</b> Experiencia en el desarrollo de estrategias corporativas y planes de negocio a largo plazo	8/9
	<b>Sustentabilidad</b> Experiencia en operar negocios responsables y sustentables	7/9
	<b>Tecnología</b> Experiencia de liderazgo y supervisión en tendencias tecnológicas relacionadas con energías limpias, incluyendo tecnologías emergentes y/o tecnología innovadora para avanzar en la transición energética	5/9

La información biográfica de cada consejero nominado indicada en este material informativo para la asamblea de accionistas y sus aptitudes para fungir como consejero se presentan en las siguientes páginas. En cada biografía más adelante, a menos que se indique lo contrario, el año que se muestra como el comienzo de cada consejero en el consejo de administración es el año durante el cual el consejero fue elegido o nombrado por primera vez como consejero de Semptra, y la edad que se muestra para cada consejero es a la fecha de envío de este material informativo para la asamblea de accionistas.

## Andrés Conesa, Dr. | CONSEJERO INDEPENDIENTE

Director General de Grupo Aeroméxico, S.A.B. de C.V.



Edad: 54

Consejero desde: 2017

### Comités del consejo:

Remuneración y Desarrollo de Talento (Presidente) | Auditoría | Ejecutivo

### Otros consejos públicos:

Grupo Aeroméxico, S.A.B. de C.V

### Aportaciones

El Dr. Conesa tiene amplio conocimiento de actividades de negocio internacional y ha sido un líder en la promoción de prácticas de negocio sustentables en la industria de transporte aéreo. Su profunda experiencia con grupos de interés políticos, regulatorios y financieros mexicanos, así como en la conducción de organizaciones a través de cambios políticos, tecnológicos y de mercado significantes lo hacen un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

El Dr. Conesa ha sido Director General y consejero de Grupo Aeroméxico, S.A.B. de C.V., una compañía de servicios de transporte aéreo, desde 2005.

Anteriormente, el Dr. Conesa ocupó varios cargos en el Gobierno Federal de México: De 2003 a 2005, fue Presidente del Consejo de Administración de CINTRA (compañía tenedora de Aeroméxico y Mexicana), y de 1991 a 2004, trabajó en diversos puestos en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, más recientemente como Titular de la Unidad de Crédito Público. Fue miembro del Consejo de Gobernadores de la Asociación del Transporte Aéreo Internacional desde 2008 hasta 2018 y fue Presidente de la misma durante el 2015.

El Dr. Conesa actúa como Presidente de Skyteam, una alianza global de aerolíneas. Es consejero de IEnova, Genomma Lab International y de la Bolsa Mexicana de Valores.

## Pablo A. Ferrero | CONSEJERO INDEPENDIENTE

Consultor de Energía Independiente



Edad: 61

Consejero desde: 2013

### Comités del consejo:

Remuneración y Desarrollo de Talento | Gobierno Corporativo

### Otros consejos públicos:

Ninguno

### Aportaciones

El Sr. Ferrero tiene amplia experiencia ejecutiva y de consejo en la industria de energía global. Tienen un profundo entendimiento de la industria energética y en particular en operaciones energéticas internacionales, prácticas y procedimientos de servicios públicos y desarrollo sustentable, incluyendo tecnologías de energía limpia, política financiera y energética. Este entendimiento de operaciones energéticas internacionales junto con su larga permanencia en cargos dentro de la cadena de valor de la industria energética, lo hace un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

El Sr. Ferrero es un consultor de energía independiente y es funcionario ejecutivo de MSU Energy, una empresa privada de generación de energía en Argentina.

De 2006 a 2011, el Sr. Ferrero fue Vicepresidente Ejecutivo para el Cono Sur en AEI Energy, una compañía de generación y distribución de energía y transmisión y distribución de gas. De 2004 a 2006, fue Director General de Transportadora de Gas del Sur S.A. Antes de eso, fue parte de varios cargos ejecutivos en Perez Companc. Fue consejero de Metrogas, Pampa Energía, RDA Renting, S.A., Petrobras Energía, EDESA Holding, Emgasud, Servicios Petroleros Argentina, Refinor, Oldelval, Termap, Chilquinta Energía (Chile), Luz del Sur (Perú), Petrolera Andina (Bolivia) y Promigas (Colombia). Fue Presidente del Consejo de Administración de TGS, Transener, Emdersa y EDEN.

Del 2004 al 2006, el Sr. Ferrero fungió como miembro del Consejo de Administración del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sustentable, una organización asociada al Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sustentable.

## Richard J. Mark | CONSEJERO INDEPENDIENTE

Retirado, Presidente del Consejo y Presidente de Ameren Illinois Company



Edad: 68  
Consejero desde: 2023

**Comités del consejo:**  
Auditoría | Remuneración y Desarrollo de Talento

**Otros consejos públicos:**  
Tenet Healthcare Corporation

### Aportaciones

El Sr. Mark aporta una amplia experiencia y liderazgo en la industria de servicios públicos regulados de electricidad y gas. Esta experiencia de liderazgo en el sector lo hace un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

El Sr. Mark fue Presidente del Consejo de Administración de Ameren Illinois Company, una empresa de servicios públicos regulada de electricidad y gas, una filial que pertenece en su totalidad a Ameren Corporation (AEE), desde 2012 hasta 2022.

El Sr. Mark se incorporó a Ameren en 2002 como Vicepresidente de Servicios al Cliente y ocupó una serie de cargos directivos de creciente responsabilidad, incluido el de Vicepresidente Senior de Operaciones con Clientes de Ameren Missouri, donde supervisó las operaciones de electricidad y gas. Antes de incorporarse a Ameren, el Sr. Mark trabajó en Ancilla Systems Inc., donde ocupó el cargo de Presidente y Director General del Hospital St. Mary's en East St. Louis, Illinois.

El Sr. Mark es miembro del Consejo de Liderazgo de la NACD y consejero de la Fundación de la Biblioteca Presidencial Abraham Lincoln.

El Sr. Mark es consejero de Tenet Healthcare Corporation y antiguo consejero de Ameren Illinois Company.

## Jeffrey W. Martin | PRESIDENTE DEL CONSEJO

Director General y Presidente de Sempra



Edad: 62  
Consejero desde: 2018

**Comités del consejo:**  
Ejecutivo (Presidente)

**Otros consejos públicos:**  
Oncor

### Aportaciones

El Sr. Martin, en su cargo de Presidente del Consejo y Director General de Sempra, supervisa la administración de todos los aspectos de nuestros negocios y lidera las actividades en general de gobernanza del Consejo de Administración. Su desempeño y liderazgo anterior en cargos ejecutivos en Sempra, su experiencia como empleado de la compañía y sus subsidiarias durante más de 19 años, y su amplio conocimiento de finanzas, leyes y la industria energética, incluyendo energías renovables, tecnologías emergentes y política energética global, lo hacen un valioso miembro y líder de nuestro consejo.

### Experiencia

El Sr. Martin ha sido consejero y Presidente del Consejo y Director General de Sempra desde 2018, y desde 2020 también ha servido como el Presidente de Sempra.

Anteriormente, el Sr. Martin ocupó el cargo de Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas de la compañía desde 2017 a 2018. Antes de eso, trabajó como Director General y consejero en SDG&E, empezando en 2014 y fue nombrado Presidente y Presidente del Consejo en 2015, formando parte de cada uno de estos cargos hasta 2016. De 2010 a 2013, el Sr. Martin fue Director General y Presidente de Sempra U.S. Gas & Power (USGP), una previa unidad de negocios de la compañía, así como en la organización predecesora del USGP, Sempra Generation. Antes de eso, fue Vicepresidente de Relación con Inversionistas de Sempra.

Antes de unirse a la compañía en 2004, el Sr. Martin fue Director de Finanzas de NewEnergy, Inc. También fue abogado corporativo en Unisource Energy Corporation y abogado en el bufete de abogados de Snell & Wilmer, LLP. El Sr. Martin es actualmente consejero de Oncor, de la que Sempra posee indirectamente una participación del 80.25%.

El Sr. Martin forma parte del consejo de administración del Instituto Americano del Petróleo (*American Petroleum Institute*). También es gobernador de la comunidad de Petróleo y Gas y de la comunidad de Electricidad del Foro Económico Mundial, y representa a Sempra como parte del Consejo Internacional de Negocio del Foro Económico Mundial. Anteriormente sirvió en el consejo de administración de SoCalGas, del Instituto Edison Electric, la Mesa Redonda Empresarial, la Cámara de Comercio de California y la Asociación Nacional de Fabricantes y en el consejo de la Universidad de San Diego (*University of San Diego*).

## Bethany J. Mayer | CONSEJERA INDEPENDIENTE

Asesora Ejecutiva de Siris Capital Group, LLC



Edad: 62

Consejera desde: 2018

### Comités del consejo:

Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología (Presidente) | Auditoría | Ejecutivo

### Otros consejos públicos:

Box Inc., Hewlett Packard Enterprise y LAM Research Corporation

### Aportaciones

La Sra. Mayer tiene amplia experiencia en el consejo de empresas públicas, administración ejecutiva y tecnología. Su profunda experiencia en seguridad de las redes, Maestría en ciberseguridad (MSc) y experiencia liderando la transformación digital con su liderazgo y experiencia de gobernanza la hacen un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

La Sra. Mayer anteriormente fue consejera de Sempra desde febrero de 2017 hasta octubre de 2018, cuando fue nombrada Vicepresidenta Ejecutiva — Desarrollo Corporativo y Tecnología de la compañía a partir de noviembre de 2018 hasta enero de 2019.

Desde enero de 2018 a mayo de 2021, fue Socia Ejecutiva de Siris Capital Group LLC, una empresa de capital privado que invierte en empresas de tecnología, y en mayo de 2021 se convirtió en Asesora Ejecutiva de Siris. De abril a diciembre de 2017, la Sra. Mayer fue Presidenta de Ixia Solutions Group de Keysight Technologies, una empresa de fabricación de equipos de prueba y medición electrónica y software. Desde 2014 y hasta su adquisición por Keysight Technologies en 2017 fue Presidenta, Directora General y consejero de Ixia, una proveedora de soluciones de pruebas, visibilidad y seguridad para redes físicas y virtuales. Antes de unirse a Ixia, la Sra. Mayer ocupó varios cargos ejecutivos clave en HP desde 2010, incluyendo Vicepresidenta Senior y Gerente General de la Unidad de Negocio de Redes de HP. Antes de unirse a HP, la Sra. Mayer fue Vicepresidenta Senior de Marketing y Desarrollo Corporativo Mundial en Blue Coat Systems y, antes de eso, desempeñó funciones en Cisco Systems, Apple Computer y Lockheed Martin.

La Sra. Mayer tiene una maestría en ciencias en riesgos y estrategia de ciberseguridad de la Universidad de Nueva York, una maestría ejecutiva en administración de empresas de la Universidad Estatal de California, Monterey Bay y una licenciatura en ciencias en la Universidad de Santa Clara. También tiene una certificación en inteligencia artificial por la Universidad de California en Berkeley.

La Sra. Mayer es la Presidenta no ejecutiva del consejo de Box Inc. y consejera presidente de su comité de remuneración. La Sra. Mayer también es un miembro del consejo de Hewlett Packard Enterprise y LAM Research Corporation. Fue consejera de Marvell Technology Group Ltd y Delphi Automotive plc.

## Michael N. Mears | CONSEJERO INDEPENDIENTE

Retirado, Presidente del Consejo, Presidente y Director General de Magellan Midstream Partners, L.P.



Edad: 61

Consejero desde: 2018

### Comités del consejo

Gobierno Corporativo (Presidente) | Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología | Ejecutivo

### Otros consejos públicos:

Devon Energy Corporation

### Aportaciones

El Sr. Mears tiene amplia experiencia en consejos ejecutivos y de empresas públicas y en la industria energética, incluyendo en inversiones y operaciones de midstream. Su experiencia comercial y operativa en el contexto de mercados globales de energía y la transición energética lo hacen un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

El Sr. Mears fue Presidente del Consejo, Presidente y Director General de Magellan Midstream Partners, L.P., que transporta, almacena y distribuye petróleo y productos derivados del petróleo de 2011 a 2022. De 2008 a 2011, fue Director de Operaciones de Magellan. El Sr. Mears fue Vicepresidente Senior de Magellan GP, LLC, socio general de Magellan, de 2007 a 2008 y Vicepresidente de 2004 a 2007.

Antes de unirse a Magellan en 2004, fue Vicepresidente de Subsidiarias de The Williams Companies, Inc. De 1996 a 2004 el Sr. Mears también trabajó en varios puestos administrativos de Williams Pipeline Company (ahora conocida como Magellan Pipeline Company, L.P.) desde que se unió a Williams en 1985.

El Sr. Mears es un consejero de Devon Energy Corporation. Fue miembro del consejo de administración de la Asociación de Oleoductos (*Association of Oil Pipelines*) de 2003 a 2022.

## Jack T. Taylor | CONSEJERO INDEPENDIENTE

Retirado, Director General de Operaciones en América y  
Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones en EE.UU., KPMG LLP



Edad: 72

Consejero desde: 2013

### Comités del consejo:

Auditoría (Presidente) | Remuneración y Desarrollo de Talento | Ejecutivo

### Otros consejos públicos:

Genesis Energy LP y Murphy USA Inc.

### Aportaciones

El Sr. Taylor tiene una amplia experiencia en cuestiones financieras, de mercados de capitales y de contabilidad, así como un profundo conocimiento de la industria energética, incluyendo mercados globales de energía y el sector de energías limpias. Su experiencia en cuestiones financieras, de mercados de capitales y de contabilidad, junto con su experiencia ejecutiva y conocimiento de la industria energética, lo hacen un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

El Sr. Taylor fue Director de Operaciones en América y Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones en EE.UU. para KPMG LLP de 2005 a 2010. El Sr. Taylor patrocinó el Consejo Consultivo de Diversidad de KPMG en 2007 y sirvió como su presidente hasta su retiro en 2010. De 2001 a 2005, fue Vicepresidente de Servicios de Auditoría y Asesoría de Riesgos en EE.UU. para KPMG.

Pasó más de 35 años como contador público en KPMG, muchos de los cuales trabajó en carácter de líder.

El Sr. Taylor es Miembro de Liderazgo de la NACD y del Consejo Asesor del Presidente del Comité de Auditoría de la NACD.

El Sr. Taylor es consejero de Genesis Energy LP y Murphy USA Inc.

## Cynthia J. Warner | CONSEJERA INDEPENDIENTE LÍDER

Retirada, Presidente y Directora General de Renewable Energy Group, Inc.



Edad: 65

Consejera desde: 2019

### Comités del consejo:

Gobierno Corporativo | Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología | Ejecutivo

### Otros consejos públicos:

Bloom Energy y Chevron Corporation

### Aportaciones

La Sra. Warner aporta amplia experiencia y liderazgo en la transición energética global, particularmente respecto de energías limpias y renovables, así como su experiencia con créditos de carbono, compensaciones y otras estrategias de energías limpias. Su servicio como asesora en fuerzas de trabajo claves de políticas gubernamentales ha profundizado su experiencia en estos asuntos en un contexto regulatorio estatal y federal. Esta experiencia de liderazgo en la industria la hacen un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

La Sra. Warner ha sido Presidenta y Directora General de Renewable Energy Group, Inc. (REGI), una productora de biocombustible avanzado, desde enero de 2019 hasta su adquisición por Chevron Corporation en mayo de 2022.

La Sra. Warner es socia operativa senior de GVP Climate, LLP, un inversionista activo en soluciones climáticas de tecnología limpia en fase inicial. Fue Vicepresidenta Ejecutiva de Operaciones para Andeavor (anteriormente Tesoro Corporation), una refinadora y comercializadora de productos petrolíferos, desde agosto 2016 hasta octubre 2018, cuando Andeavor fue adquirido por Marathon Petroleum Corp. Previo a ello, fue Vicepresidenta Ejecutiva de Estrategia y Desarrollo de Negocios en Andeavor desde 2014 hasta 2016. Previamente, fue Presidenta y Directora General de Ms. Warner Sapphire Energy, Inc. después de una carrera de 25 años en BP y Amoco, Inc. (con anterioridad a su adquisición por BP).

La Sra. Warner es miembro del Consejo Nacional del Petróleo, Consejo de Visitantes de la Escuela de Ingeniería de la Universidad de Vanderbilt y del Comité Ejecutivo del Consejo Consultivo del Centro de Política Energética Global de la Universidad de Columbia y del Consejo de Administración de la Universidad del Verbo Encarnado. La Sra. Warner fue parte de la Fuerza de Trabajo de Energía renovable del presidente Obama y actualmente es parte de la Fuerza de Trabajo de Retención de Carbono del Gobernador de Iowa.

La Sra. Warner es consejera de Bloom Energy y de Chevron Corporation y fue consejera de REGI e IDEX Corporation. Es nuestra Consejera Independiente Líder.

## James C. Yardley | CONSEJERO INDEPENDIENTE

Retirado, Vicepresidente Ejecutivo de El Paso Corporation



Edad: 72

Consejero desde: 2013

### Comités del consejo:

Gobierno Corporativo | Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología

### Otros consejos públicos:

Ninguno

### Aportaciones

El Sr. Yardley tiene una amplia experiencia ejecutiva y en consejos de empresas públicas en la industria energética, incluyendo gas natural y en particular, en la parte midstream de dicha industria. Esta experiencia especializada en la industria energética, junto con la experiencia ejecutiva y en consejos de administración de empresas públicas del Sr. Yardley, lo hacen un miembro valioso de nuestro consejo.

### Experiencia

El Sr. Yardley fue Vicepresidente Ejecutivo de El Paso Corporation, una empresa de gasoductos y productores de petróleo y gas, y Presidente de su Grupo de Oleoductos desde 2006 hasta 2012. Asimismo, fue Presidente y Director General de El Paso Pipeline GP Company LLC, el socio general de El Paso Pipeline Partners, L.P., una sociedad limitada que era propietaria y operaba gasoductos interestatales de transporte de gas natural, almacenamiento y otros activos intermedios, desde 2007 hasta 2012.

Desde 1998 hasta 2006, fue el Presidente de Southern Natural Gas Company, previamente una unidad de El Paso Corporation y actualmente una unidad mantenida conjuntamente por Kinder Morgan Inc. y The Southern Company.

El Sr. Yardley fue consejero de El Paso Pipeline GP Company LLC, y Scorpion Offshore Ltd.

## Propuesta para ser Votada en, Recomendación del Consejo y Voto Requerido

Solicitamos a nuestros accionistas que voten por elegir a cada uno de los nueve candidatos señalados en este material informativo para la asamblea de accionistas como consejero de nuestra compañía. No hemos recibido notificación de ningún candidato adicional para presentarse a la elección de consejeros en la Asamblea Anual de Accionistas y el plazo para la notificación de la nominación de candidatos adicionales ha terminado. Por lo tanto, la elección de consejeros será una elección no disputada y se aplicará lo dispuesto en nuestros estatutos sociales que establecen que el voto mayoritario en las elecciones no disputadas. De conformidad con estas disposiciones, para ser elegido como consejero, un candidato debe recibir votos "A FAVOR" de su elección que constituyan una mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas en la que haya quórum, y la mayoría que lo apruebe también debe representar más del 25% de nuestras acciones en circulación. Si un consejero nominado que actualmente ejerce como consejero no recibe suficientes votos "A FAVOR" para ser reelegido, el consejero dejará de serlo a más tardar 90 días después de la certificación de los resultados de la elección, y la vacante resultante en el consejo podrá ser cubierta por los consejeros restantes. Si un candidato recibe suficientes votos "A FAVOR", será reelegido hasta la próxima asamblea anual de accionistas y hasta que su sucesor haya sido elegido y calificado o hasta su renuncia o remoción.

**El Consejo de Administración recomienda que vote "A FAVOR" de cada uno de los nueve nominados indicados en este material informativo para la asamblea de accionistas elegibles al consejo de administración en la Propuesta 1.**

## Propuesta 2: Ratificación de la Designación de la Firma de Contadores Públicos Independientes Registrada

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración ha retenido a Deloitte & Touche LLP como la firma de contadores públicos independiente registrada para auditar nuestros estados financieros y la eficacia de nuestro control interno sobre la información financiera para 2024. Deloitte & Touche LLP ha fungido continuamente como nuestra firma de contadores públicos independiente registrada desde nuestra constitución en 1998. Deloitte & Touche LLP o sus predecesores también han fungido como nuestra firma independiente de contadores públicos registrada de SDG&E y SoCalGas o de sus sociedades tenedoras continuamente desde 1935 y 1937, respectivamente. Se espera que los representantes de Deloitte & Touche LLP que acudan a la Asamblea Anual de Accionistas, tendrán la oportunidad de realizar una declaración en caso de que así lo deseen y se espera que estén disponibles para responder respuestas apropiadas por parte de los accionistas.

La siguiente tabla muestra los honorarios pagados a Deloitte & Touche LLP por Servicios prestados a Sempra en 2023 y 2022:

(Dólares en miles)	2023		2022	
	Honorarios	% del Total	Honorarios	% del Total
<b>Honorarios de auditoría</b>				
Estados financieros consolidados, controles internos de auditoría y auditorías subsidiarias	\$11,808		\$10,872	
Publicación reglamentaria y servicios relacionados	\$ 513		\$ 290	
<b>Total de honorarios por auditoría</b>	<b>\$12,321</b>	<b>81%</b>	<b>\$11,162</b>	<b>83%</b>
<b>Honorarios relacionados con auditorías</b>				
Auditorías a los planes de beneficios de empleados	\$ 545		\$ 520	
Otros servicios relacionados con auditorías <sup>(A)</sup>	\$ 1,643		\$ 1,245	
<b>Total de honorarios relacionados con auditorías</b>	<b>\$ 2,188</b>	<b>14%</b>	<b>\$ 1,765</b>	<b>13%</b>
<b>Honorarios fiscales<sup>(B)</sup></b>	<b>\$ 668</b>	<b>5%</b>	<b>\$ 477</b>	<b>3%</b>
<b>Otros honorarios<sup>(C)</sup></b>	<b>\$ 59</b>	<b>–</b>	<b>\$ 94</b>	<b>1%</b>
<b>Total de honorarios</b>	<b>\$15,236</b>	<b>100%</b>	<b>\$13,498</b>	<b>100%</b>

(A) Otros servicios relacionados con auditorías principalmente se relacionan con auditorías reglamentarias y acordadas sobre los procedimientos.

(B) Honorarios fiscales que se relacionan con servicios de consultoría fiscales y cumplimiento.

(C) Todos los demás honorarios que se relacionan con capacitación y conferencias.

El Comité de Auditoría del consejo de administración de Sempra es directamente responsable por la designación, compensación, retención y supervisión, incluyendo la supervisión de las negociaciones de honorarios de auditoría, de nuestra firma de contadores públicos independientes registrada. Con excepción de cuando no se requiera aprobación previa conforme a las reglas de la SEC, el comité aprueba previamente todos los servicios de auditoría, relacionados con auditoría y servicios permitidos no relacionados con auditoría que preste Deloitte & Touche LLP para Sempra y sus subsidiarias, incluyendo todos los servicios prestados por Deloitte & Touche LLP para Sempra en 2023 y 2022. Las políticas y procedimientos de aprobaciones previas del comité proveen para lo general una aprobación previa a tipos específicos de servicios y dan una guía detallada a la administración sobre los servicios que son elegibles a una aprobación previa general, y requieren aprobaciones previas específicas para todos los demás servicios permitidos. Para ambos tipos de autorización previa, el comité considerará si los servicios a ser prestados son consistentes con mantener la independencia del despacho. Las políticas y procedimientos del comité también delegan facultades al Presidente del comité la autoridad para considerar las solicitudes de autorización previa sobre servicios entre las juntas del comité, cualquier tipo de decisión relacionada con las autorizaciones previas deben de ser reportadas al comité en la siguiente sesión programada.

El Comité de Auditoría se reúne periódicamente en sesión ejecutiva, con la presencia exclusiva de los miembros del comité y con la presencia del socio principal de auditoría de Deloitte & Touche LLP, en cada caso sin la presencia de miembros directivos. Esto ofrece al Comité de Auditoría la oportunidad de evaluar la eficacia e independencia de Deloitte & Touche LLP para determinar su reelección, así como para considerar la rotación de despachos de auditoría. El Comité de Auditoría considera varios factores para determinar si se renueva la designación de Deloitte & Touche LLP, incluyendo: el nivel y la calidad del servicio del despacho y la integridad y objetividad profesional en la ejecución de las auditorías; las cualificaciones profesionales; la comprensión de nuestros negocios y nuestra industria; la capacidad y experiencia en el manejo de la amplitud y la complejidad de nuestros negocios; y las políticas de independencia y los procesos para mantener la independencia. El comité también considera datos externos, como las revisiones por pares y los informes recientes del Consejo de Supervisión de Contabilidad de Empresas Públicas sobre la firma, así como la permanencia de la firma en su carácter de nuestra firma de contadores públicos independiente registrada. Aunque la permanencia del auditor es un dato a ser considerado, el Consejo de Supervisión de Contabilidad de Empresas Públicas ha reconocido que no existe una relación concluyente entre la permanencia en el cargo y la calidad de la auditoría. La permanencia de Deloitte & Touche LLP como nuestra firma de contadores públicos independiente registrada le ha permitido adquirir un conocimiento institucional y una profunda comprensión de nuestros negocios, políticas contables y control interno sobre la información financiera, lo que el Comité de Auditoría considera beneficioso. Además, el Comité de Auditoría y su Presidente participan directamente en la elección del nuevo socio principal de auditoría en relación con la rotación obligatoria de cinco años del socio principal de auditoría de la firma de auditoría, que la última vez ocurrió en 2019 y está programado que vuelva a ocurrir este año.

## Propuesta para ser Votada en, Recomendación del Consejo y Voto Requerido

Solicitamos a nuestros accionistas ratificar la designación de Deloitte & Touche LLP como nuestra firma de contadores públicos independiente registrada para 2024. La ratificación sería sólo consultiva, pero el Comité de Auditoría podrá reconsiderar la designación si ésta no es ratificada. Los miembros del Comité de Auditoría y el Consejo de Administración creen que la continua retención de Deloitte & Touche LLP como nuestra firma de contadores públicos independiente registrada es en el mejor interés de nuestra compañía y de nuestros accionistas. La ratificación requiere recibir votos "A FAVOR" que constituyan una mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas en la que haya quórum, y la mayoría aprobatoria deberá representar también más del 25% de nuestras acciones en circulación.

**El Consejo de Administración recomienda que vote "A FAVOR" de la Propuesta 2.**

## Propuesta 3: Aprobación Consultiva de Nuestra Compensación de Ejecutivos

De conformidad con la Sección 14A de la Ley del Mercado de Valores de EE.UU., solicitamos a nuestros accionistas que aprueben, de forma consultiva, una resolución sobre la compensación de los directivos designados, según es reportado en este material informativo para la asamblea de accionistas. Esta propuesta, comúnmente conocida como propuesta “decir sobre el pago”, ofrece a nuestros accionistas la oportunidad de expresar su opinión sobre nuestro programa de compensación de ejecutivos de 2023. Actualmente ofrecemos a nuestros accionistas la oportunidad de votar sobre una propuesta “decir sobre el pago” cada año, y como resultado, la próxima votación sobre una propuesta “decir sobre el pago”, después de la Asamblea Anual de Accionistas se espera que ocurra en nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025.

### Propuesta para ser Votada en, Recomendación del Consejo y Voto Requerido

Solicitamos a nuestros accionistas que manifiesten su apoyo para la compensación de nuestros directivos designados, tal y como se describe en este material informativo para la asamblea de accionistas, votando a favor de la siguiente resolución:

“SE RESUELVE QUE, como un asunto consultivo, los accionistas de Sempra aprueben la compensación pagada a los directivos designados por la compañía tal y como se revela en el material informativo para la asamblea de accionistas de la compañía de 2024 de conformidad con el artículo 402 de la Regulación S-K promulgada por la Comisión de Valores de EE.UU., incluyendo la Discusión y Análisis de la Compensación, tablas de compensación y narrativa de la discusión”.

La aprobación requiere la recepción de votos "A FAVOR" que constituyan una mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas en la que haya quórum, y la mayoría aprobatoria también debe representar más del 25% de nuestras acciones en circulación.

A pesar de que el voto sobre la compensación es consultivo y no será vinculante para la compañía, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento y el Consejo de Administración valoran las opiniones de nuestros accionistas. En consecuencia, si se produce un voto significativo en contra de la compensación de nuestros funcionarios designados, consideraremos las preocupaciones de nuestros accionistas, y el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento evaluará y determinará qué acciones podrían ser necesarias o apropiadas para abordar dichas preocupaciones en la adopción de futuras decisiones sobre la compensación de directivos. Sin embargo, los accionistas deben considerar que este voto consultivo sobre la compensación ejecutiva ocurre mucho después del inicio del año de compensación actual. Además, los diferentes elementos de nuestros programas de compensación ejecutiva están diseñados para operar en una forma integral y para complementarse entre sí. Por lo tanto, en muchos casos, nos sería apropiado o posible cambiar nuestros programas de compensación ejecutiva en consideración de cualquier voto consultivo de un año sobre la compensación ejecutiva al momento de la asamblea anual de accionistas del año siguiente.

**El Consejo de Administración recomienda que vote “A FAVOR” de la Propuesta 3.**

# Propuestas de Accionistas

Las propuestas 4 y 5 se presentaron para su inclusión en este material informativo para la asamblea de accionistas por indicación de accionistas de la compañía y se someterán a votación en la Asamblea Anual de Accionistas si se presentan adecuadamente en la asamblea. El consejo de administración recomienda que vote "EN CONTRA" de la Propuesta 4 y que vote "EN CONTRA" de la Propuesta 5. De conformidad con las reglas de la SEC, las propuestas y sus declaraciones de apoyo se reinsertan como fueron presentadas a Sempra por el proponente aplicable y Sempra no asume ninguna responsabilidad por ellas. Las propuestas y sus declaraciones de apoyo pueden contener afirmaciones sobre la compañía u otras declaraciones que no respaldamos o que creemos que sean incorrectas, no obstante el consejo no ha intentado refutar todas estas afirmaciones. Hemos insertado un recuadro alrededor de la propuesta y su declaración de apoyo proporcionados por cada proponente para que los lectores puedan distinguir fácilmente entre el material proporcionado por los proponentes y el material proporcionado por la compañía.

## Propuesta 4: Propuesta de Accionistas Solicitando una Política para Obtener la Aprobación de los Accionistas a Ciertos Acuerdos de Indemnización por Despido

La Propuesta 4 fue presentada por el Sr. John Chevedden, quien nos ha informado que él o un representante tiene la intención de presentar la propuesta que se incluye a continuación en la Asamblea Anual de Accionistas. Sempra ha sido informada de que el Sr. Chevedden es propietario de no menos de 40 acciones comunes de Sempra. La empresa proporcionará la dirección del Sr. Chevedden a petición oral o escrita de un accionista.

### La Propuesta

#### Propuesta 4 — Oportunidad para los Accionistas de Votar sobre Golden Parachutes Excesivos



Los accionistas solicitan que el Consejo adopte una política para solicitar la aprobación de los accionistas de los paquetes salariales nuevos o renovados de los altos funcionarios que prevean pagos de *golden parachutes* con un valor estimado superior a 2.99 veces la suma del salario base del funcionario más la bonificación objetivo a corto plazo. Esta propuesta sólo se aplica a Funcionarios Ejecutivos Designados.

Los pagos de *golden parachutes* incluyen dinero en efectivo, acciones u otra compensación que se paga o se devenga debido al cese de un alto funcionario por cualquier motivo. Los pagos incluyen aquellos previstos en contratos laborales, planes de indemnización por despido y cláusulas de cambio de control en planes de acciones a largo plazo, pero no seguros de vida, prestaciones de pensiones o indemnizaciones diferidas adquiridas y devengadas antes del cese.

"El valor total estimado" incluye: pagos únicos; pagos compensatorios de obligaciones fiscales; gratificaciones o beneficios no devengados en virtud de un plan generalmente disponible para los empleados de dirección; honorarios de consultoría después del empleo o gastos de oficina; y adjudicaciones de acciones si se acelera el otorgamiento, o se renuncia a una condición de rendimiento, debido a la rescisión.

El Consejo mantendrá la opción de solicitar la aprobación de los accionistas en una asamblea anual una vez acordados los términos materiales.

A veces puede justificarse una remuneración generosa basada en los resultados, pero la ratificación por los accionistas de los *golden parachutes* alinea mejor la remuneración de los directivos con los intereses de los accionistas.

Esta propuesta es pertinente incluso si existen límites a los *golden parachutes*. Un límite a los *golden parachutes* es como un límite de velocidad. Un límite de velocidad por sí mismo no garantiza que nunca se supere el límite de velocidad. Al igual que esta propuesta, las normas asociadas a un límite de velocidad prevén consecuencias si se supera el límite. Con esta propuesta, las consecuencias son que se requiere una votación no vinculante de los accionistas para los *golden parachutes* irrazonablemente elevados.

Esta propuesta no impone ningún límite a la remuneración en acciones a largo plazo ni a ningún otro tipo de remuneración. Por lo tanto, esta propuesta no tiene ningún impacto en la capacidad de atraer talento ejecutivo o desincentivar el uso de la remuneración con acciones a largo plazo, ya que no pone límite a los *golden parachutes*. Simplemente requiere que los *golden parachutes* excesivos se sometan a una votación no vinculante de los accionistas en una asamblea de accionistas ya programada para otros asuntos.

Esta propuesta es relevante porque la votación anual sobre la remuneración de los ejecutivos no tiene una sección separada para aprobar o rechazar los *golden parachutes*.

El tema de esta propuesta recibió y entre el 51 % y el 65 % de apoyo en:

FedEx  
Spirit AeroSystems

Favor de votar sí:

## Oportunidad para los Accionistas de Votar sobre Golden Parachutes Excesivos – Propuesta 4

### Declaración del Consejo de Administración en Oposición a la Propuesta de Accionistas que Solicita una Política para Obtener la Aprobación de los Accionistas para Ciertos Acuerdos de Indemnización por Despido

El Consejo de Administración ha examinado detenidamente la anterior propuesta de accionistas y recomienda el voto "EN CONTRA" de esta propuesta por las siguientes razones:

- ✓ **Sempre ya cuenta con una política que requiere la aprobación de los accionistas de cualquier nuevo acuerdo de indemnización con cualquier funcionario ejecutivo que prevea pagos de indemnización en efectivo superiores a 2.99 veces la suma del salario base del ejecutivo más la bonificación objetivo**
- ✓ **La propuesta perjudicaría la competitividad de Sempra como empleador y su capacidad para atraer, motivar y retener talento ejecutivo altamente calificado**
- ✓ **La propuesta desincentiva el uso de incentivos basados en acciones y perjudicaría la alineación entre los intereses de los ejecutivos y de los accionistas**
- ✓ **El enfoque de Sempra respecto a los beneficios por despido es disciplinado, razonable y adecuado, por lo que esta propuesta resulta innecesaria**
- ✓ **Sempre ofrece a los accionistas la oportunidad de expresar su opinión sobre la compensación de los ejecutivos y los beneficios por despido**
- ✓ **Los accionistas han respaldado sistemáticamente las prácticas de compensación de los ejecutivos de Sempra**

#### **Sempre ya cuenta una política que requiere la aprobación de los accionistas de cualquier nuevo acuerdo de indemnización con cualquier ejecutivo que prevea pagos de indemnización en efectivo superiores a 2.99 veces la suma del salario base del ejecutivo más la bonificación objetivo**

Creemos que nuestra actual política a medida -en lugar de la política excesivamente amplia que contempla esta propuesta- es el enfoque adecuado para alinear nuestros programas de compensación de ejecutivos con la creación de valor a largo plazo para los accionistas. La política propuesta sería impráctica para implementar y limitaría nuestra capacidad de atraer y retener talento ejecutivo calificado. Por el contrario, nuestra política actual establece un límite razonable a las indemnizaciones por despido en efectivo de los directivos sin restringir indebidamente nuestra capacidad para establecer acuerdos de indemnización por despido con directivos clave que reflejen las prácticas del mercado. Por ejemplo, nuestra política permite ciertas exclusiones razonables de los tipos de indemnización sujetos a la política, como (i) la concesión, otorgamiento, aceleración, liquidación, pago u otra operación de premios concedidos o adquiridos en virtud de planes de incentivos o aprobados por los accionistas, (ii) el pago de indemnizaciones diferidas y prestaciones de jubilación de conformidad con los términos de cualquier plan, política o acuerdo de la compañía o sus afiliadas que controlan estos beneficios y (iii) el pago o el otorgamiento de gratificaciones, seguros, incapacidad, cobertura de planes de salud y bienestar, recolocación o reentrenamiento, planificación financiera y otros beneficios generalmente disponibles para empleados en situación similar. En el Apéndice E se incluye una copia de la política, y cualquier descripción de la política en el presente escrito de oposición está condicionada en su totalidad por los términos de la política.

#### **La propuesta perjudicaría la competitividad de Sempra como empleador y su capacidad para atraer, motivar y retener talento ejecutivo altamente calificado**

Implementar la propuesta requeriría que ciertos aspectos de las ofertas de empleo estuvieran sujetos a la aprobación de los accionistas. Este requisito pondría a la compañía en una situación de desventaja competitiva como empleador, ya que los beneficios por despido a los que se refiere la propuesta suelen ser planteados por los ejecutivos y los posibles candidatos a la hora de negociar acuerdos de retención y ofertas de empleo. Aunque nuestra política actual requiere la aprobación de los accionistas para determinados acuerdos de indemnización por despido, ofrece a la compañía la flexibilidad de ofrecer condiciones de indemnización por despido comúnmente utilizadas o negociadas, como la aceleración del otorgamiento de acciones en caso de cambio de control. En cambio, con la política propuesta, la aprobación de los accionistas se convertiría en la regla y no en la excepción. Los mejores candidatos para puestos ejecutivos clave pueden no estar dispuestos a esperar la aprobación de los accionistas y buscar empleo en compañías similares que no tengan requisitos onerosos de aprobación por parte de los accionistas. Para complicar aún más las cosas, un posible ejecutivo contratado se vería obligado a renunciar a su puesto actual o correría el riesgo de ser despedido, dado que nuestra oferta tendría que estar supeditada a una votación pública de los accionistas, lo cual es una posición completamente insostenible para muchos ejecutivos. Como resultado, la política propuesta restringiría gravemente nuestra capacidad para atraer a ejecutivos altamente calificados y desarrollar paquetes competitivos de retención de ejecutivos, particularmente en períodos de intensa competencia laboral. Ambos efectos podrían afectar negativamente nuestros esfuerzos para generar valor para los accionistas y alcanzar nuestros objetivos estratégicos a largo plazo.

#### **La propuesta desincentiva el uso de incentivos basados en acciones y perjudicaría la alineación entre los intereses de los ejecutivos y de los accionistas**

Los incentivos a largo plazo basados en capital en forma de unidades de acciones restringidas y opciones sobre acciones son un componente esencial de nuestros programas de compensación de ejecutivos. Estos incentivos alinean los intereses de los ejecutivos con los intereses de los accionistas al vincular una parte sustancial de la compensación de los ejecutivos a la obtención de un buen desempeño y a la creación sostenida de valor. Es una práctica muy extendida en el mercado, sobre todo en el caso de ejecutivos muy demandados, que los acuerdos de empleo o de indemnización por despido contemplan el otorgamiento, al menos parcial, de participaciones de capital en determinados supuestos de despido, como por ejemplo en relación con un cambio de control. Al exigir la aprobación de los accionistas para que los ejecutivos puedan hacer efectivo el valor total de sus incentivos en capital en caso de un despido calificado, la política propuesta reduciría efectivamente el valor de contratación y retención de los incentivos en capital a largo plazo en nuestros programas de compensación de ejecutivos. Como resultado, la política propuesta debilitaría la alineación de la compensación de los ejecutivos con los intereses de los accionistas, uno de los objetivos clave de nuestros programas de compensación de ejecutivos.

El amplio Plan de Incentivos a Largo Plazo 2019 de Sempra, aprobado por los accionistas, contempla expresamente o permite la aceleración de las concesiones en caso de que se produzcan determinados supuestos de rescisión que cumplan los requisitos. La implementación de la propuesta requeriría que Sempra elija entre (i) la eliminación de las disposiciones de cambio de control, que el consejo considera que incentivan a nuestros directivos, que de otro modo podrían distraerse por una posible pérdida de empleo, a permanecer en la empresa y trabajar diligentemente para lograr los objetivos estratégicos a largo plazo, incluyendo la realización de una transacción transformadora y cualquier proceso de transición relacionado y (ii) hacer ofertas a ejecutivos altamente calificados que están sujetas a un proceso de aprobación prolongado y público de los accionistas, una posición insostenible para muchos directivos que necesitarían una oferta firme antes de renunciar a su empleador actual.

### **El enfoque de Sempra respecto a los beneficios por despido es disciplinado, razonable y adecuado, por lo que esta propuesta resulta innecesaria**

Nuestros programas de compensación están diseñados para atraer, motivar y retener talento ejecutivo clave y promover un rendimiento sólido y sostenible a largo plazo. Para alinear los incentivos de los ejecutivos con los de los accionistas, nuestros programas de compensación de ejecutivos no prevén ningún incremento de impuestos especiales y exigen un despido calificado tras un cambio de control antes de cualquier pago de indemnización por despido en efectivo por cambio de control. No hay indemnizaciones por despido en efectivo con un único desencadenante en caso de cambio de control. Véase “Análisis y Discusión de la Compensación-Componentes de la Compensación-Acuerdos de Indemnización por Despido y Cambio de Control” para más información.

Los beneficios disponibles en virtud de nuestros arreglos de indemnización por despido con nuestros ejecutivos están generalmente en línea con los arreglos ofrecidos por nuestros homólogos. Véase la descripción completa de estas indemnizaciones en “Tablas de Compensación - Indemnizaciones por Despido y por Cambio de Control”.

Creemos que nuestros beneficios por despido son justos y razonables a la luz de las prácticas del mercado en nuestro sector, las contribuciones de nuestros ejecutivos a nuestro crecimiento y rendimiento financiero y el valor que esperamos recibir de retener sus servicios continuados. Por lo tanto, creemos que esta propuesta es innecesaria.

### **Sempra ofrece a los accionistas la oportunidad de expresar su opinión sobre la compensación de los ejecutivos y los beneficios por despido**

Nuestra votación anual “decir sobre el pago” ofrece a todos nuestros accionistas la oportunidad de evaluar y dar su opinión sobre nuestros programas de compensación de ejecutivos. El consejo y la administración valoran la opinión de nuestros accionistas, y nos involucramos de forma proactiva con muchos de ellos y solicitamos su opinión adicional sobre nuestros programas actuales de compensación de ejecutivos y los posibles cambios que está estudiando el Comité de Remuneración y Desarrollo del Talento. En nuestro ciclo de participación 2023-2024, nos pusimos en contacto con accionistas que representaban aproximadamente el 63% de nuestras acciones comunes en circulación y celebramos reuniones con accionistas que representaban aproximadamente el 56% de nuestras acciones comunes en circulación (una parte significativa de nuestro accionariado institucional), en las que tratamos la compensación de los ejecutivos y otros asuntos. Un resumen de los comentarios de los accionistas en estas reuniones se proporciona a la dirección y al consejo, que debaten habitualmente las evaluaciones de los accionistas sobre nuestros programas de compensación de ejecutivos. Nuestro constante acercamiento a los accionistas sobre nuestros programas de compensación de ejecutivos hace innecesarios los excesivamente onerosos requisitos de aprobación de los accionistas que establece la propuesta.

### **Los accionistas han respaldado sistemáticamente las prácticas de compensación de los ejecutivos de Sempra**

Durante nuestras últimas cinco asambleas anuales de accionistas, hemos recibido un promedio de aproximadamente el 94% de apoyo para el voto consultivo “decir sobre el pago” para aprobar nuestra compensación ejecutiva. Además, en 2019 recibimos más del 95% de apoyo para el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2019 de la compañía, que autoriza que las concesiones se aceleren a su terminación en determinadas circunstancias. Estos resultados de la votación demuestran el continuo apoyo de los inversionistas a nuestro diseño de programa de compensación ejecutiva, incluidos nuestras indemnizaciones por despido.

### **Conclusión**

Por las razones descritas anteriormente, el consejo considera que la política solicitada por esta propuesta sería impráctica de implementar e inapropiada para Sempra. La propuesta no está adaptada al diseño del programa de compensación de ejecutivos de nuestra compañía y busca abordar una cuestión hipotética en la que no se han centrado previamente los accionistas durante nuestra interacción habitual y que ya se aborda en nuestra política existente para limitar las indemnizaciones por despido en efectivo. El Consejo también cree que las actuales indemnizaciones por despido de Sempra son razonables y que el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talentos—que está compuesto en su totalidad por consejeros independientes y que ha contratado a su propio consultor de compensación independiente—está mejor posicionado para determinar si se deben ofrecer beneficios por despido a nuestros ejecutivos, y en qué formas y cantidades.

**El Consejo de Administración recomienda que vote “EN CONTRA” de la Propuesta 4.**

## Propuesta 5: Propuesta de Accionistas Solicitando un Informe de Ciertos Asuntos de Seguridad y Medioambientales

La Propuesta 5 fue presentada por el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos de América (*Utility Workers Union of America*, UWUA), que nos ha informado que un representante del UWUA tiene la intención de presentar la propuesta que se incluye a continuación en la Asamblea Anual de Accionistas. Sempra ha sido informada de que el UWUA es propietario de 364 acciones comunes de Sempra. La compañía proporcionará con prontitud la dirección del UWUA a petición oral o escrita de un accionista.

### La Propuesta

#### Propuesta 5 — Informe a los Accionistas sobre las Medidas Adoptadas para Reducir los Riesgos de Peligros Medioambientales Importantes o de Incidentes que Pongan en Peligro la Vida

SE RESUELVE: Los accionistas de Sempra exhortan al Consejo de Administración o a su Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología (el "Comité") a informar a los accionistas para la asamblea anual de 2025, a un costo razonable y excluyendo información privada y personal, sobre las medidas que Sempra ha adoptado para reducir los riesgos de peligros medioambientales importantes o incidentes de seguridad que pongan en peligro la vida que involucren las operaciones de Sempra y sus subsidiarias (conjuntamente, la "Compañía").

El informe debe describir la supervisión por parte del Consejo de la actuación de la Compañía en relación con los riesgos medioambientales y de seguridad e incluir un análisis de las causas subyacentes de cualquier incidente medioambiental importante que haya puesto en peligro la seguridad pública o de cualquier incidente de seguridad que haya puesto en peligro la vida durante los diez años anteriores.

#### Justificación

El funcionamiento seguro de los servicios públicos de Sempra es de gran importancia para los accionistas y, sin embargo, la Compañía ha sufrido incidentes catastróficos en los últimos años que han puesto en peligro la seguridad pública y han provocado daños sustanciales y sanciones regulatorias.

En octubre de 2015, por ejemplo, uno de los pozos del campo de almacenamiento de gas de Aliso Canyon, propiedad de Southern California Gas ("SoCalGas"), se rompió debido a la corrosión del revestimiento del pozo por el contacto con aguas subterráneas. La consiguiente fuga emitió 109,000 toneladas métricas de metano a lo largo de cuatro meses y provocó la evacuación de casi 20,000 personas de las viviendas cercanas hasta que la Compañía pudo finalmente detener la fuga.

Sempra estima que esta fuga ha costado al menos \$3.5 mil millones de dólares hasta el 31/12/2022. Algunas de las consecuencias legales y financieras hasta ahora incluyen:

- Un convenio transaccional de Sempra por valor de \$1.8 mil millones de dólares que resuelve 390 demandas que involucran a 36,000 demandantes;
- Más de \$200 millones de dólares en sanciones y otras medidas correctivas en acuerdos con reguladores estatales y locales; y
- Una declaración de SoCalGas de no impugnación de un delito menor por no informar inmediatamente de la fuga a las autoridades locales.

En 2019, un análisis de causa raíz independiente ordenado por la Comisión de Servicios Públicos de California ("CPUC") concluyó que SoCalGas nunca realizó un análisis de fallas para más de 60 fugas de revestimiento anteriores en los pozos de Aliso Canyon que se remontan a la década de 1970. El informe también encontró que la fuga de 2015 podría haber sido detenida con éxito tan pronto como tres semanas o incluso un día después de la fuga inicial si SoCalGas hubiera seguido las mejores prácticas de la industria para las operaciones de eliminación de fugas de gas.

El Consejo de Administración no ha emitido ningún informe a los accionistas que confirme si Sempra está de acuerdo con este análisis independiente o si la empresa ha realizado o tiene previsto realizar su propio análisis de las causas subyacentes de la fuga de Aliso Canyon.

Los reguladores también han citado a la Compañía por infracciones de seguridad importantes.

Por ejemplo, la CPUC descubrió en 2021 que SoCalGas no determinó con exactitud la concentración y el alcance de la migración del gas que se escapaba de una ruptura de una tubería en 2019 causada por el contratista de un particular. La consiguiente explosión causó la muerte de un empleado, lesiones a los bomberos y al público en general, y daños materiales generalizados.

Consideramos que los accionistas se beneficiarían de un informe del Consejo o del Comité sobre las medidas que Sempra ha adoptado para analizar las causas subyacentes de este tipo de incidentes y, por tanto, para ayudar a reducir sus riesgos de repetición. Exhortamos a los accionistas a votar A FAVOR de esta propuesta.

### Declaración del Consejo de Administración En Contra de la Propuesta de Accionistas Solicitando un Informe de Ciertos Asuntos de Seguridad y Medioambientales

El Consejo de Administración ha considerado cuidadosamente la propuesta anterior de los accionistas y recomienda votar "EN CONTRA" de esta propuesta por las siguientes razones:

- ✓ **Los consejos de Sempra y de la sociedad operativa están directa, regular y significativamente involucrados en la supervisión de las prácticas de seguridad y medioambientales y desempeño de nuestro negocio**
- ✓ **La compañía ya revela información extensa sobre su gobernanza y desempeño relacionado con asuntos de seguridad y medioambientales, considerando esta propuesta innecesaria**
- ✓ **Nuestras sociedades operativas han demostrado un historial de implementación de sistemas y programas de seguridad de clase mundial en respuesta a incidentes previos de seguridad y medioambientales**
- ✓ **La compañía tiene una práctica de profundo compromiso y revelación de información con los accionistas y otros grupos de interés, incluyendo respecto de temas de seguridad operativa y pública y desempeño medioambiental**

### **Los consejos de Sempra y de la sociedad operativa están directa, regular y significativamente involucrados en la supervisión de las prácticas de seguridad y medioambientales y desempeño de nuestro negocio**

El Consejo de Administración de Sempra supervisa un amplio rango de asuntos de seguridad y medioambientales, incluyendo, entre otros, los asuntos referidos en la propuesta. Dentro del modelo de gobierno corporativo compartido de Sempra, el Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología se estableció hace más de 10 años para apoyar al consejo en la supervisión de la implementación por parte de la administración de nuestros programas de manejo y supervisión de riesgos y el desempeño de la compañía relacionado con asuntos de salud, seguridad, cultura de seguridad, cambio climático, ambiental, sustentabilidad y otros asuntos relacionados. En el cumplimiento de estas funciones, el comité recibe regularmente reportes de la administración en temas de seguridad y medioambientales e incidentes que afectan nuestros negocios, incluyendo riesgos y oportunidades relacionados y las estrategias adoptadas por la administración para atenderlos. De conformidad con los estatutos del Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología, en caso de cualquier fatalidad o incidente de seguridad con riesgo de vida que involucre nuestras operaciones, el comité revisa holísticamente el incidente con la administración y discute el desarrollo e implementación de respuestas adecuadas de la administración. El comité también revisa con la administración el cumplimiento con leyes de seguridad, medioambientales y laborales y discute con la administración la implementación y mejora de políticas, programas y sistemas diseñados para mitigar el acontecimiento y alcance de incidentes de seguridad y medioambientales, basándose ampliamente en lecciones aprendidas de incidentes previos. Ejemplos de esto se describen más adelante. El Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología se reunió trimestralmente en 2023 y reportó sobre sus discusiones a todo el consejo de Sempra, con especial atención puesta en temas de seguridad y medioambiental.

El modelo de gobierno corporativo compartido de Sempra se replica en nuestras sociedades operativas. Sus consejos de administración y los comités dedicados a seguridad y/o sustentabilidad en la mayoría de nuestras sociedades operativas sirven como un nivel adicional de supervisión de asuntos de seguridad y medioambientales, enfocándose en las operaciones específicas de la sociedad correspondiente y ayudando conjuntamente al consejo de Sempra a construir un enfoque integral de supervisión de seguridad y ambiental y alinear nuestros esfuerzos de seguridad y ambientales a nivel organizacional. Conjuntamente, los comités de los consejos de las sociedades operativas que supervisan asuntos de seguridad y/o sustentabilidad, tuvieron reuniones o realizaron visitas a sitio al menos 14 veces en 2023 y reportaron regularmente sobre sus discusiones a todo el consejo de la sociedad operativa correspondiente, con cualquier asunto relevante llevado al Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología y a todo el consejo de Sempra. Además, las sociedades de Sempra California han establecido consejos consultivos externos de seguridad compuestos de participantes de las comunidades en las que prestamos servicios, que se reúnen trimestralmente y proveen orientación adicional significativa a la administración que se comparte con los comités de seguridad a nivel consejo correspondientes.

Las políticas, programas y sistemas supervisados en los consejos correspondientes de Sempra y de nuestras sociedades operativas son fundamentales para nuestro compromiso de seguridad y medioambiental a nivel organizacional, directa o indirectamente impactando a cada empleado a proveedor de la organización. Esto incluye, entre otros, programas de capacitación de seguridad, capacitación de manejo y respuesta de emergencias para empleados clave, planeación y simulación de escenarios relacionados con seguridad, planeación de contingencias operativas, planeación de emergencia y preparación en las comunidad en las que prestamos servicios, revisando planes y procedimientos de seguridad con equipos de trabajo regularmente, evaluación comparativa, revisión y análisis de tendencias de seguridad, y compartir lecciones aprendidas de incidentes de seguridad y cuasi accidentes entre nuestros negocios.

El compromiso de Sempra con la seguridad y administración medioambiental responsable y la implementación efectiva de políticas, programas y sistemas diseñados para mitigar el acontecimiento y alcance de incidentes de seguridad y ambientales es tan integral para nuestros negocios que un porcentaje sustancial de la compensación incentiva anual para ciertos ejecutivos se basa en el cumplimiento de métricas específicas de seguridad y ambientales que se eligen cuidadosamente cada año por el consejo de administración correspondiente o los comités correspondientes, con una porción significativa de la compensación incentiva anual de cada director general de Sempra ligada al cumplimiento de dichas métricas. Ver "Discusión y Análisis de Compensación" de este material informativo para más información sobre el programa de compensación ejecutivo de Sempra.

### **La compañía ya revela información extensa sobre su gobernanza y desempeño relacionado con asuntos de seguridad y medioambientales, considerando esta propuesta innecesaria**

Sempra divulga información robusta que refleja nuestro compromiso con prácticas sustentables de negocio, incluyendo nuestra priorización de asuntos de seguridad y ambientales. Estos reportes demuestran como Sempra y nuestros negocios administran nuestras operaciones para mitigar riesgos de seguridad y proteger el ambiente y las comunidades en las que operamos.

Por 16 años consecutivos, hemos publicado nuestro reporte anual de sustentabilidad corporativa discutiendo nuestros objetivos y métricas de desempeño claves para mejorar el ambiente de trabajo y la seguridad pública y la fiabilidad y resiliencia de energía. La preparación y contenido de este reporte es supervisada por el Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología, que revisa con la administración tanto el reporte como nuestros controles y procedimientos para su preparación. El reporte incluye amplia información y métricas detalladas sobre

numerosos temas de seguridad y ambientales y los resultados que hemos logrado al implementar las siguientes iniciativas, entre muchas otras:

- Revisiones y actualizaciones periódicas de las políticas de seguridad y medioambientales de la compañía
- Evaluaciones y auditorías internas de cumplimiento
- Planes de manejo y respuesta de emergencias, que se practican y revisan regularmente con énfasis en la colaboración entre las sociedades operativas y funciones
- Reforzamiento de una mentalidad “detener el trabajo” dentro de nuestra fuerza laboral para activamente crear y fomentar la seguridad mediante:
  - La integración de sistemas de administración de seguridad, regulación y reglas de salud y seguridad, y políticas de la compañía
  - Compartiendo lecciones aprendidas de incidentes de seguridad y cuasi accidentes
  - Entrenando a empleados y proveedores en un amplio rango de temas relacionados con seguridad
  - Creando foros para revisar y discutir protocolos de seguridad y riesgos potenciales
- Análisis de tendencias clave, incluyendo para las siguientes categorías de información reportadas en nuestro reporte anual de sustentabilidad corporativa:
  - Incidentes de daños y pérdida de tiempo laboral de empleados y contratistas
  - Enfoques 1, 2 y 3 de emisiones de gases de efecto invernadero
  - Emisiones de óxido de nitrógeno y dióxido de sulfuro por generación de energía
  - Generación de energía
  - Uso de agua
  - Manejo de desechos peligrosos
  - Demografía social y de fuerza de trabajo, incluyendo información de fuerza de trabajo conforme a las categorías de trabajo de la Comisión de Igualdad de Oportunidad Laboral de EE.UU.
- Compromiso regular con pares de la industria para incorporar mejores prácticas

Estas iniciativas están diseñadas para preparar para y prevenir proactivamente incidentes de seguridad y ambientales y, si cuando dichos incidentes ocurren, mitigar sus impactos y mejorar continuamente nuestra respuesta. Como se discute más adelante, dos ejemplos clave de esto son respecto de la instalación de almacenamiento de gas natural de SoCalGas Aliso Canyon y las iniciativas de mitigación y prevención de incendios forestales de SDG&E.

De manera importante, las iniciativas de Sempra California en respuesta a la fuga de la instalación de almacenamiento de Aliso Canyon y los incendios forestales de San Diego en 2007 han sido discutidos ampliamente en los reportes públicos oportunos que realizamos a nuestros grupos de interés, incluyendo en nuestros reportes de sustentabilidad corporativa anteriores. Estos ejemplos de la información robusta que regularmente revelamos sobre nuestras iniciativas y desempeño de seguridad y ambientales demuestran que el reporte solicitado por la propuesta es innecesario.

### **Nuestras sociedades operativas han demostrado un historial de implementación de sistemas y programas de seguridad de clase mundial en respuesta a incidentes previos de seguridad y medioambientales**

Empezando en 2016, SoCalGas adoptó un conjunto amplio de mejoras de seguridad en la instalación de almacenamiento subterráneo Aliso Canyon, incluyendo el reemplazo de tuberías de acero en pozos de almacenamiento y la reconfiguración de operaciones para proporcionar una doble barrera de la formación subterránea, así como la realización de un conjunto de pruebas integrales para validar la integridad de los pozos, todo bajo la supervisión de la División de Manejo de Energía Geológica del Departamento de Conservación de California (anteriormente la División de Petróleo, Gas y Recursos Geotérmicos) (CalGEM), en consulta con expertos de tres Laboratorios Nacionales DOE. Siguiendo lo que creemos estaba entre las revisiones de seguridad más rigurosas de una instalación de almacenamiento de gas natural en Estados Unidos a la fecha, en 2017 CalGEM y la Comisión de Servicios Públicos de California confirmaron que la instalación era segura para operar. En mayo de 2022, el Consejo de Recursos de Aire de California confirmó que SoCalGas había cumplido y de hecho superado sus obligaciones de mitigación ambientales relacionadas con el incidente de Aliso Canyon. Entre las medidas para promover la seguridad pública y de infraestructura en la instalación Aliso Canyon de SoCalGas se incluyen:

- Monitoreo de presión en tiempo real de todos los pozos
- Múltiples inspecciones visuales diarias de cada pozo
- Escáneres de imágenes térmicas infrarrojas diarios de cada pozo
- Operación de un sistema de barreras de monitoreo de metano
- Participación de la comunidad mediante un consejo consultivo de la comunidad

Empezando en 2017, SoCalGas empezó a implementar varias de las mejoras de seguridad ya implementadas en su instalación Aliso Canyon en sus otros tres campos de almacenamiento de gas natural.

La inversión de SoCalGas en las nuevas tecnologías de detección de fugas para apoyar la seguridad pública y de infraestructura se extiende más allá de sus instalaciones de almacenamiento, incluyendo entre muchos otros programas, la aceleración de descubrimiento de fugas y reparaciones mediante el uso de drones y un programa de mapeo aéreo de metano, acortando sus ciclos de inspección de fugas de ciertos tipos de tuberías, y utilizando análisis de consumo de gas de medición avanzada en medidores de clientes residenciales para ayudar a detectar, investigar y mitigar fugas.

Similarmente, desde los incendios forestales en San Diego de 2007, SDG&E ha construido y continuado mejorando un programa líder en la industria de prevención de incendios forestales como una parte crítica de nuestra estrategia para mejorar la resiliencia climática de nuestra infraestructura y proteger comunidades. La compañía ha invertido aproximadamente \$6.0 mil millones de dólares en prevención, mitigación y actividades de operación y mantenimiento relacionadas con incendios forestales desde 2007 (hasta 2023), incluyendo en su departamento de Ciencias de Fuego y Adaptación Climática que incluye a meteorólogos, expertos de resiliencia comunitaria y coordinadores de fuego y su Sistema de Incendios Forestales de Siguiete Generación (WiNGs) ganador de reconocimientos, una herramienta de vanguardia basada en la nube que combina representaciones visuales de la infraestructura de SDG&E con información en tiempo real del clima e información de iniciativas de mitigación de incendios forestales.

### **La compañía tiene una práctica de profundo compromiso y revelación de información con los accionistas y otros grupos de interés, incluyendo respecto de temas de seguridad operativa y pública y desempeño medioambiental**

Como se describe en nuestra política de compromiso con grupos de interés, Sempra tiene una práctica de comunicación directa y transparente de dos vías con sus grupos de interés respecto de sus esfuerzos para llevar a cabo operaciones seguras y resilientes, apoyar a la fuerza laboral y seguridad pública, y proteger el medioambiente. Nos esforzamos por entender las necesidades cambiantes de nuestros grupos de interés mediante interacciones repetitivas sobre asuntos de seguridad y ambientales materiales. Estas interacciones ayudan a tener perspectiva e informar los esfuerzos de Sempra para cumplir con nuestros objetivos y lograr resultados que apoyen la operación segura y resiliente de nuestra infraestructura.

La interacción con grupos de interés empieza con la participación activa de Sempra en las comunidades en las que realizamos negocios y ocurre en múltiples niveles, impulsando varios medios para promover el diálogo. Estos incluyen, entre otros, la participación en asuntos civiles mediante consejos consultivos, paneles de clientes importantes, reuniones públicas, eventos abiertos, y compromisos por políticas y legislativos y recolección de retroalimentación mediante encuestas de satisfacción de clientes y empleados, llamadas telefónicas, interacciones por redes sociales. También nos involucramos regularmente con nuestra fuerza laboral representativa mediante el proceso de negociación colectivo y los canales establecidos en nuestros contratos colectivos. Asimismo, como se describe en otras secciones de este material informativo, rutinariamente interactuamos con nuestros accionistas mediante asambleas en las que se discuten asuntos de seguridad y ambientales con contexto e intercambio de información.

Cada nivel de interacción con nuestros grupos de interés juega un papel importante en el refinamiento y mejora la manera en la que Sempra ayuda a proteger el medioambiente, nuestra fuerza laboral y las comunidades en las que operamos. Estas relaciones, así como la retroalimentación y la perspectiva que recibimos por medio de estas interacciones, informan lo que divulgamos sobre estos temas en nuestros reportes anuales de sustentabilidad corporativa y los otros medios que utilizamos para comunicarnos con nuestras partes interesadas y están entrelazadas con cómo Sempra conduce responsablemente sus negocios con la seguridad y protección ambiental en primer plano.

### **Conclusión**

La seguridad es fundamental en nuestros negocios, y nos esforzamos en fomentar un ambiente de trabajo seguro mientras progresamos en la confiabilidad de energía, resiliencia y seguridad pública en las comunidades en las que prestamos servicios. Nuestro compromiso con la seguridad y administración ambiental empieza con el consejo de Sempra y su Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología y se extiende a los consejos de nuestras sociedades operativas y sus comités a nivel consejo de seguridad y/o sustentabilidad en la mayoría de estas empresas y la implementación de la administración de nuestros programas, políticas y sistemas diseñados para atender estos temas, directa o indirectamente impactando a cada empleado o proveedor en nuestra organización. Este gobierno corporativo compartido de asuntos de seguridad y medioambientales incluye la supervisión de la información robusta que divulgamos públicamente sobre estos temas, incluyendo nuestro reporte anual de sustentabilidad corporativa y otras fuentes diversas, que ya proporcionan extensa discusión de nuestra cultura de seguridad, programas y sistemas diseñados para proteger a empleados, contratistas, clientes y comunidades, nuestras iniciativas, objetivos y desempeño en métricas ambientales clave, así como nuestros esfuerzos considerables para continuar fortaleciendo estas áreas críticas de nuestro negocio. A la luz de nuestro compromiso con prácticas de negocio sustentable, los pasos que estamos dando para invertir en y mejorar nuestro desempeño de seguridad y medioambiental, y nuestra divulgación robusta y compromiso en estos asuntos, el consejo considera que el reporte solicitado por esta propuesta sería redundante y desviaría la atención de la administración de nuestros esfuerzos por tener seguridad de clase mundial en nuestras operaciones de negocio.

**El Consejo de Administración recomienda que vote “EN CONTRA” de la Propuesta 5.**

# Compensación de Ejecutivos

## Discusión y Análisis de la Compensación

### Resumen Ejecutivo

En esta Discusión y Análisis de la Compensación, nosotros:

- Describimos nuestra filosofía de compensación y los objetivos del programa
- Explicamos cómo el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento determina la compensación de los ejecutivos
- Describimos cada uno de los elementos de la compensación de los ejecutivos, incluyendo los salarios base, los incentivos a corto y largo plazo y los beneficios para los ejecutivos
- Describimos la justificación de cada elemento de la compensación de los ejecutivos en el contexto de nuestra filosofía de remuneración y los objetivos del programa

Sección	Página
<b>Resumen Ejecutivo</b>	50
Resumen general y estrategia de negocio	51
Rendimiento	52
Compromiso con los Accionistas	55
Resumen General del Programa de Compensación 2023	56
Resumen de la Compensación Objetivo	58
Alineación de la Compensación por Desempeño	58
Rigor de los Objetivos de los Incentivos	59
Gobierno Corporativo de la Compensación	61
<b>Filosofía de la Compensación y Programa de Objetivos</b>	61
<b>Análisis Del Mercado Laboral</b>	62
<b>Componentes de Compensación</b>	64
Salario Base	64
Bonos Anuales Basados en Desempeño	65
Incentivos en Acciones a Largo Plazo	68
Planes de Beneficios	73
Acuerdos de Indemnización por Despido y Cambio de Control	76
<b>Funciones y Responsabilidades del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento</b>	77
<b>Función de la Administración</b>	78
<b>Administración de Riesgo en Planes de Compensación</b>	78
<b>Lineamientos de Titularidad de Acciones</b>	80
<b>Impacto de Requerimientos Regulatorios</b>	80

Esta Discusión y Análisis de la Compensación se enfoca en la compensación de los siguientes individuos, a quienes colectivamente nos referimos como nuestros funcionarios designados:

Nombre del Funcionario Ejecutivo Designado	Cargo al 31 de diciembre de 2023
Jeffrey W. Martin	Presidente del Consejo, Director General y Presidente
Trevor I. Mihalik <sup>(1)</sup>	Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas
Karen L. Sedgwick <sup>(2)</sup>	Directora Administrativa y Directora de Recursos Humanos
Peter R. Wall	Vicepresidente Senior, Contralor y Director de Contabilidad
Kevin C. Sagara <sup>(3)</sup>	Anterior Vicepresidente Senior, Contralor y Director de Contabilidad

Tabla 1

(1) El Sr. Mihalik fue promovido a Vicepresidente Ejecutivo y Presidente del Grupo a partir del 1 de enero de 2024. En su nuevo cargo, el Sr. Mihalik supervisa a Sempra California, así como ciertas funciones corporativas, incluyendo recursos humanos, cumplimiento, administración de riesgos, seguros y auditoría interna.

(2) La Sra. Sedgwick fue promovida a Vicepresidente Ejecutivo y Directora de Finanzas a partir del 1 de enero de 2024.

(3) El Sr. Sagara se retiró a partir del 1 de diciembre de 2023.

Toda la información sobre las acciones y por acción en esta Discusión y Análisis de la Compensación y las siguientes Tablas de Compensación reflejan el *split* dos a uno de nuestras acciones comunes en forma de un dividendo pagado 100% en acciones a los accionistas el 21 de agosto de 2023.

## Resumen General y Estrategia de Negocio

El equipo directivo de Sempra tiene una misión clara en ser la principal compañía de infraestructura energética de Norteamérica. En concordancia con lo anterior, nosotros hemos:

- Simplificado nuestro modelo de negocio para mejorar la ejecución, aumentar la escala y obtener mejores resultados financieros
- Continuado con nuestro enfoque estratégico de invertir en infraestructuras de transmisión y distribución, que es la parte de la cadena de valor de la energía en la que creemos que hay un perfil de riesgo/recompensa atractiva para nuestros propietarios
- Posicionado nuestras tres plataformas de crecimiento integradas en mercados altamente atractivos y contiguos en Norteamérica para prestar un mejor servicio a decenas de millones de consumidores, tanto en Estados Unidos como en el extranjero, y contribuir así a la transición energética

Nuestras inversiones se centran en oportunidades a través de nuestras plataformas que están respaldadas por rendimientos regulados o contratos a largo plazo, lo que mejora la visibilidad de nuestras ganancias y ayuda a mitigar el perfil de riesgo de nuestros negocios.

Aunque la mayoría de nuestras operaciones se centran en los servicios públicos regulados, también tenemos un fuerte negocio de infraestructuras no relacionadas con los servicios públicos y, por lo tanto, evaluamos nuestro rendimiento en comparación con el Índice de Servicios Públicos S&P 500 y con el mercado en general, incluyendo el Índice S&P 500. Nuestro mercado laboral para el talento de la alta dirección también se extiende más allá de la industria de los servicios públicos, como se comenta en el apartado "Análisis del mercado laboral".

Algunos logros de negocio relevantes en los últimos cinco años incluyen:

- Impulsar los principales proyectos de infraestructura en SDG&E y SoCalGas, como el despliegue de tecnologías de almacenamiento de energía propiedad de empresas de servicios públicos, inversiones en la resistencia de la red y la mitigación de las vulnerabilidades relacionadas con el clima, incluyendo los incendios forestales y fugas de metano, y el avance de propuestas innovadoras para apoyar la transición energética, incluyendo el sistema de oleoductos de hidrógeno limpio renovable de Angeles Link en el desarrollo temprano en la región de Los Ángeles, California
- Aumento de la tarifa base de Oncor de \$12.6 mil millones de dólares a \$23.1 mil millones de dólares de 2018 a 2023 mediante inversión de capital significativa enfocada en seguridad, resiliencia y confiabilidad
- Establecimiento de nuestra plataforma Sempra Infrastructure, que desarrolla proyectos de infraestructura en Norteamérica a través de tres líneas de negocio -LNG, Redes de Energía y Soluciones de Menores Emisiones de Carbono – y cuenta con una cartera de oportunidades LNG estratégicamente situadas en las costas del Pacífico y del Golfo de Norteamérica, y concluyendo las ventas del 20% y 10% de la participación no controladora de Sempra Infrastructure Partners a una afiliada de Kohlberg Kravis Roberts & Co. L.P. (KKR, por sus siglas en inglés) y a Abu Dhabi Investment Authority (ADIA, por sus siglas en inglés), respectivamente, por un monto total de \$4.9 mil millones de dólares en efectivo (incluyendo ajustes posteriores al cierre y netos de costos de la operación).

Nos esforzamos por lograr un crecimiento sólido a través de nuestros negocios, lo que creemos que debería proporcionarnos un amplio espectro de oportunidades para desplegar capital en condiciones atractivas. Además, seguimos enfocados en aportar valor a los accionistas aumentando las utilidades y privilegiando el retorno de capital a los accionistas.

# Rendimiento

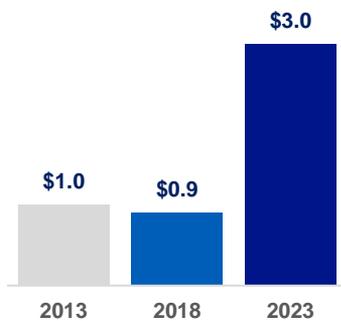
## Aspectos Clave del Rendimiento Financiero

La estrategia de negocios de Sempra ayudó a la compañía a entregar una serie de resultados financieros récord en 2023. Estos logros en 2023 se basan en nuestro sólido rendimiento financiero a largo plazo, lo que ha contribuido a nuestro sólido crecimiento a largo plazo y a la creación de valor para el accionista. Nuestro rendimiento total para el accionista ha superado el rendimiento del Índice de Servicios Públicos S&P 500 durante el último, tres y cinco años. Además, nuestra capitalización de mercado más que duplicó durante los últimos 10 años en \$22 mil millones de dólares al final de 2013 a \$47 mil millones de dólares al final de 2023 y tenemos un largo historial de retorno de valor a los accionistas:

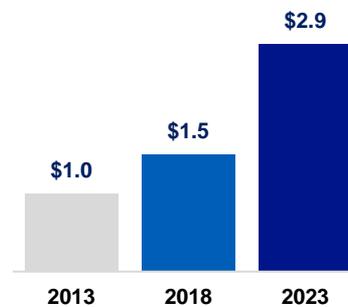
- **Sólido Crecimiento de Dividendos:** La tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR, por sus siglas en inglés) de dividendos de nuestras acciones comunes excedió la media de CAGR de compañías en el Índice de Servicios Públicos S&P 500 en los últimos cinco, 10 y 20 años.
- **14 Años Consecutivos de Aumento de Dividendos:** De 2010 a 2023, aumentamos nuestro dividendo anual de \$0.78 dólares a \$2.38 dólares por acción común. El Consejo de Administración aumentó el dividendo por decimocuarto año consecutivo en 2024, aumentando el dividendo a \$2.48 dólares por acción común sobre una base anual.

### Crecimiento a Largo Plazo<sup>(1)</sup>

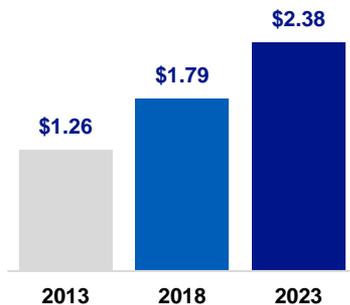
Utilidades conforme a GAAP



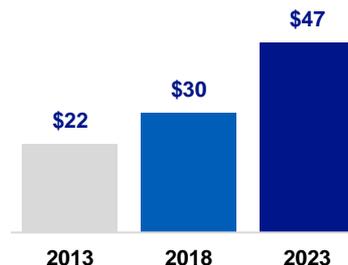
Utilidades Ajustadas<sup>(2)</sup>

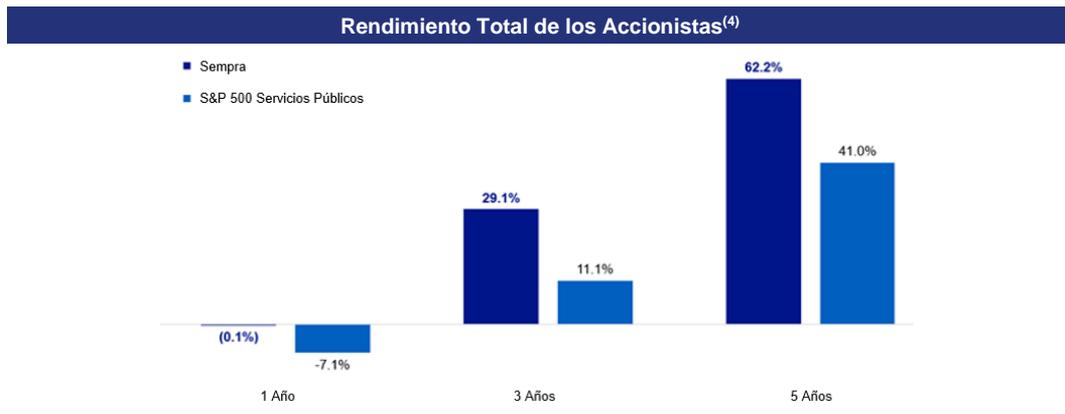


Dividendos Anuales



Capitalización de Mercado<sup>(3)</sup>





Figuras 1 y 2

- (1) A partir de o para los años terminados el 31 de diciembre de 2013, 2018 y 2023, según el contexto lo requiera. En miles de millones de dólares, excepto dividendos anuales.
- (2) La EPS Ajustada es una medida financiera no conforme a GAAP. Las Utilidades Ajustadas para los años terminados el 31 de diciembre de 2013 y 2018 han sido actualizadas de su presentación original para excluir elementos adicionales para ajustar a la presentación para el año terminado el 31 de diciembre de 2023. Para una reconciliación de Utilidades conforme a GAAP a Utilidades Ajustadas, ver el Apéndice A de este material informativo para la asamblea de accionistas.
- (3) Para periodos terminados el 31 de diciembre de 2023.

## Aspectos Clave del Rendimiento Estratégico

Los logros estratégicos y operativos claves se establecen más adelante<sup>(1)</sup>

Sempra		
 <p>Sempra <b>aumentó su plan de inversión en capital a cinco años en 2024 en 20% a \$48 mil millones de dólares</b> con más del 90% enfocado en empresas de servicios públicos reguladas<sup>(1)</sup></p>	 <p>La <b>EPS conforme a GAAP de Sempra ha crecido en una CAGR del 22.9%</b> y la <b>EPS ajustada ha crecido en un CAGR del 10.3%</b>, de 2018 a 2023<sup>(2)</sup></p>	 <p>Sempra fue incluida en la lista de las <b>Compañías Mejor Administradas 2023</b> por el <b>Wall Street Journal</b></p>
Sempra California		
 <p>SDG&amp;E invirtió en una instalación de <b>200 MW de baterías de almacenamiento y microrredes</b> en 2023</p>	 <p>El CAISO otorgó a SDG&amp;E <b>\$500 millones de dólares</b> en proyectos de transmisión en 2023</p>	 <p>SDG&amp;E <b>instaló electrificadores en el Centro de Energía Palomar</b> en 2023 para producir hidrógeno y mezclarlo con gas natural como combustible</p>
 <p>La <b>capacidad de almacenamiento autorizada</b> aumentó en SoCalGas la instalación de almacenamiento de gas natural más grande por <b>más del 50%</b> en 2023</p>	 <p>SoCalGas espera <b>lograr una reducción del 37-39% en emisiones fugitivas de metano</b> durante 2022 en comparación con la referencia de 2015<sup>(3)</sup></p>	 <p>Sempra California <b>registró su mejor tasa de prevención de daños al sistema de gas</b> en 2023 (con base en las tarifas de excavación de terceros para los servicios públicos)</p>
Sempra Texas <sup>(4)</sup>		
 <p>Oncor <b>construyó, reconstruyó o mejoró aproximadamente 3,200 millas líneas T+D</b> en 2023</p>	 <p>Oncor <b>empleó \$3.8 mil millones de dólares de capital</b> en 2023 enfocado en suministrar un servicio eléctrico T+D más seguro, más confiable y más limpio a los clientes</p>	 <p>Oncor <b>estableció récords anuales de la compañía</b> en solicitudes activas de interconexión de generación y transmisión minorista en 2023; con un <b>aumento del 19% y 25%</b> por encima de 2022, respectivamente</p>
Sempra Infrastructure		
 <p>Sempra Infrastructure <b>alcanzó una FID y comenzó la construcción de la instalación Port Arthur LNG Fase 1</b> en 2023, buscando operaciones comerciales en 2027-2028</p>	 <p>Sempra Infrastructure obtuvo la <b>aprobación de la FERC</b> para el proyecto propuesto Port Arthur LNG Fase 2 y una <b>Evaluación Ambiental positiva de la FERC</b> a la modificación del Gasoducto Conector Luisiana en 2023</p>	 <p>Sempra Infrastructure <b>mantuvo sólidos niveles de producción</b> en Cameron LNG Fase 1, con <b>+700 embarques cargados</b> desde que la producción comenzó</p>

(1) Se refiere al aumento de nuestro plan de inversión 2023-2027 a nuestro plan de inversión 2024-2028, el cual incluye la participación proporcional de Sempra en gastos de capital esperados en entidades no consolidadas excluyendo las cantidades que Sempra espera fundear a dichas entidades, y que excluye la participación proporcional en participación no controladora en gastos de capital esperados en Sempra y en entidades no consolidadas. El plan de inversión de Sempra se basa en diversas asunciones, las cuales en caso de no ser precisas podrían afectar significativamente los gastos de capital actuales de Sempra.

(2) La EPS Ajustada y EPS CAGR Ajustada son medidas financieras que no están conforme a GAAP. La EPS Ajustada para el año terminado el 31 de diciembre de 2018 fue actualizada de su orientación original para excluir elementos adicionales para ajustarse a la presentación del año terminado el 31 de diciembre de 2023. Para reconciliación de EPS GAAP a EPS Ajustada, ver el Apéndice A de este material informativo para la asamblea de accionistas. Todas las referencias a EPS a lo largo de este material informativo para la asamblea de accionistas se refieren al desempeño de Sempra y sus entidades consolidadas, conjuntamente.

(3) Monto aproximado basado en el cálculo de emisiones fugitivas (fugas y emisiones ventiladas) durante 2022. Los resultados de reducción de emisiones de metano están actualmente siendo analizado por la CPUC y la CARB. La legislación y regulación aplicable en California requiere que las compañías de gas de California reduzcan las emisiones de metano en 20% menos en comparación con la referencia de 2015 para el 2025 y 40% menos en comparación con la referencia de 2015 para el 2030. El progreso de las empresas de servicios públicos en torno a las metas del estado se rastrea y reporta por los informes anuales de la CPUC.

(4) Todas las métricas financieras y operativas representan el 100% de los resultados de Oncor al final del 2023.

## Compromiso con los Accionistas

La incorporación de las opiniones de los accionistas en el proceso de toma de decisiones es un componente fundamental de nuestro programa de compensación y de nuestra filosofía general de gobierno corporativo. Nuestro consejo de administración y la dirección tienen un compromiso de largo plazo para involucrar a nuestros accionistas y a escuchar sus puntos de vista sobre, entre otras cosas, cuestiones clave de rendimiento, gobierno corporativo y compensación. En lo que respecta a las cuestiones de remuneración, nos comprometemos ampliamente con los accionistas para recabar su opinión sobre nuestro programa de compensación actual y sobre cualquier cambio potencial en el programa que el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento esté considerando. Nuestro Consejero Independiente Líder, quien también ha formado parte de Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento, participan en estos esfuerzos de compromiso con los accionistas, incluyendo la asistencia a muchas de las reuniones con nuestros accionistas, para fortalecer la comunicación de los comentarios de los accionistas directamente al consejo.

Durante el ciclo de compromiso con los accionistas, que comenzó en la primavera de 2023 y continuó hasta enero de 2024, y que se sumó a nuestras actividades normales de relaciones con los inversionistas, nos pusimos en contacto con accionistas que representaban aproximadamente el 63% del total de nuestras acciones comunes en circulación y celebramos reuniones telefónicas o por videoconferencia con accionistas que representaban aproximadamente el 56% del total de nuestras acciones comunes en circulación (una porción significativa de nuestro accionariado institucional). Durante estas reuniones, revisamos nuestro programa de compensación ejecutiva y una serie de otros temas, como se discute anteriormente en “Gobierno Corporativo – Consejo de Administración – Programa de Compromiso Sólido”, obtuvimos las opiniones de los accionistas sobre nuestro programa y obtuvimos información sobre sus puntos de vista y prioridades con respecto a estos asuntos.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento consideró la información obtenida en las reuniones con los accionistas cuando incorporó los Indicadores de Sustentabilidad en el plan de bono anual basado en el desempeño de 2021 y cuando continuaron mejorando estos indicadores en el plan de bono anual basado en el desempeño de 2022 y 2023. Durante nuestro ciclo de compromiso con los accionistas 2023-2024, la retroalimentación de los accionistas sobre nuestro programa de compensación ejecutiva fue generalmente de apoyo y la mayoría de los accionistas no manifestaron ninguna preocupación sobre el diseño o la cantidad de pago de nuestro programa de compensación ejecutiva. Los temas clave incluyeron:

- Plan de bono anual:
  - Retroalimentación sobre el rendimiento financiero de la compañía y la ponderación del 80% de la medida de Utilidades ABP fue generalmente positiva y los accionistas apoyaron de manera general las medidas de rendimiento y su ponderación en nuestro plan de bono anual.
  - La sustentabilidad y la transición energética fueron temas de discusión claves y los accionistas apoyaron de manera general incluir medidas de sustentabilidad en nuestro plan de bono anual y el uso de un marco de referencia de evaluación (ver Tabla 9) para determinar los resultados de rendimiento.
  - Nuestra cultura de alto rendimiento fue otro de los temas claves de discusión y los accionistas apoyaron de manera general incluir medidas de rendimiento relacionadas con el compromiso y cultura de los empleados en el plan de bono anual.
  - Varios accionistas discutieron la importancia de la seguridad y apoyaron de manera general incluir medidas de seguridad en el plan de bono anual.
- Plan de incentivos a largo plazo:
  - Los accionistas apoyaron de manera general el diseño de nuestro premio LTIP anual y nuestro énfasis en capital basado en desempeño. Unos cuantos accionistas, sin embargo, expresaron una preferencia por capital basado en tiempo a largo plazo. En 2023 otorgamos premios de capital basados en tiempo a todos nuestros directores ejecutivos, algunos en la forma de opciones de compra de capital basadas en servicio y otras en la forma de unidades de capital restringidas basadas en servicio, que se adquieren en plazos iguales durante un periodo de tres años, que el comité considera satisface los objetivos de retención generalmente servidos por premios con base en tiempo a largo plazo.
  - Los accionistas apoyaron de manera general el uso de medidas de rendimiento relativas.

En la actualidad, nuestros accionistas tienen la oportunidad de emitir un voto consultivo sobre la compensación de nuestros ejecutivos, o un voto “decir sobre el pago”, una vez al año en nuestras asambleas anuales de accionistas. Con base en nuestras discusiones con los accionistas en nuestro ciclo de compromiso con accionistas 2023-2024 y en la aprobación de nuestra compensación ejecutiva en el voto “decir sobre el pago” más reciente, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento cree que esta aprobación afirma el apoyo de nuestros accionistas a nuestro enfoque de la compensación ejecutiva y por lo tanto el comité no alteró significativamente nuestras políticas o prácticas de compensación para 2023.

## Resumen General del Programa de Compensación 2023

Nuestro programa de compensación ejecutiva está diseñado para atraer, motivar y retener a los principales ejecutivos y promover un rendimiento sólido y sustentable a largo plazo. Los tres componentes de la compensación total directa que ofrece nuestro programa son: (1) salario base; (2) bono anual basado en el desempeño; y (3) incentivos basados en acciones a largo plazo. Resaltamos que la compensación variable basada en el desempeño, con cada componente diseñado para promover la creación de valor y la alineación de la retribución de nuestro equipo directivo con nuestros objetivos estratégicos a largo plazo.

Tipo	Componente	Forma	Características Claves
Fijo	Salario Base	Efectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>El salario base está orientado a alinearse generalmente con la media de las compañías de tamaño comparable de sectores similares (excluyendo las empresas de servicios financieros)</li> </ul>
Variable	Bono Anual basado en el desempeño	Efectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basado en las Utilidades ABP (ponderadas al 80%), las Medidas de Seguridad (ponderadas al 12%) y las Medidas de Sustentabilidad (ponderadas al 8%)</li> <li>No se paga bono alguno a menos que la empresa supere el umbral de rendimiento para el año y los pagos máximos están limitados</li> </ul>
	Incentivos Basados en Acciones a Largo Plazo	Capital	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño (ponderadas a dos tercios colectivamente)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño de TSR Relativo (ponderadas a un tercio):</b> 3 años de TSR relativo, repartidos de forma equitativa entre:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>TSR relativo medido frente al Índice de Servicios Públicos S&amp;P 500; el pago máximo requiere un rendimiento en el percentil 90 de los pares del Índice de Servicios Públicos S&amp;P 500</li> <li>TSR relativo medido frente al Índice S&amp;P 500; el pago máximo requiere un rendimiento del percentil 90 de los pares del índice S&amp;P 500</li> </ul> </li> <li><b>Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño del Crecimiento EPS (ponderadas a un tercio):</b> 3 años de EPS CAGR, con una escala de pagos basada en las estimaciones de consenso de EPS CAGR del Índice de Servicios Públicos S&amp;P 500; el pago máximo requiere un rendimiento del 90 percentil de las estimaciones de los pares del Índice de Servicios Públicos S&amp;P 500</li> <li>Periodo de 3 años de rendimiento por cada medida de rendimiento</li> <li>Para todos nuestros incentivos de unidades de acciones restringidas basadas en el rendimiento, el rendimiento por debajo de los márgenes resulta en el cero pago</li> </ul> </li> <li><b>Opciones de Acciones y/o Unidades de Acciones Restringidas Basadas en Servicio (ponderado a un tercio):</b><sup>(1)</sup> Se adjudican de manera prorrateada durante tres años</li> </ul>

Tabla 2

(1) Las opciones de acciones fueron ponderadas a un tercio por los Sres. Martin, Mihalik, y Sagara. Las unidades de acciones restringidas basadas en servicio fueron ponderadas a un tercio por los Sres. Sedgwick y Wall. La adjudicación anual LTIP 2023 para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara no incluyeron unidades de acciones restringidas basadas en servicio y la adjudicación anual LTIP 2023 para los Sres. Sedgwick y Wall no incluyó opciones de acciones.

Nota: Basado en el salario base anual de 2023, el bono anual basado en el desempeño objetivo de 2023 y el valor objetivo en la fecha de otorgamiento de los incentivos en acciones a largo plazo de 2023.

El valor relativo de la oportunidad de retribución directa total del Sr. Martin en 2023 para cada uno de los tres componentes de la compensación directa total con una compensación objetivo de la compañía se muestra a continuación en la Figura 3.

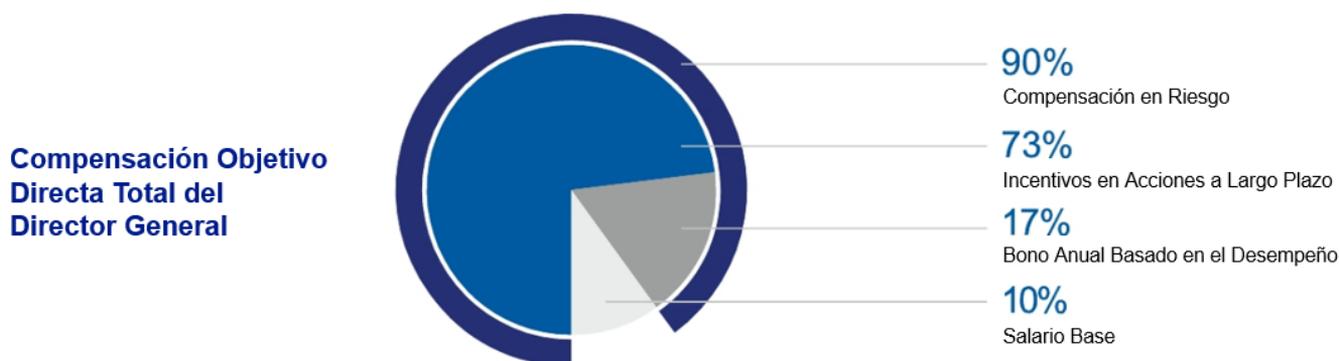


Figura 3

Nota: Basado en el salario base anual de 2023, el bono anual basado en el desempeño objetivo de 2023 y el valor objetivo en la fecha de otorgamiento de los incentivos en acciones a largo plazo de 2023.

Nuestra combinación de compensación está diseñada para alinear los intereses de nuestros ejecutivos con los intereses de nuestros accionistas, proporcionando una mayor proporción de la compensación anual objetivo a través de bonos anuales basados en el rendimiento e incentivos basados en acciones a largo plazo, en lugar del salario base. Esto significa que la mayor parte de la retribución es variable y aumenta o disminuye en función de los resultados de la compañía. Como se muestra en la Figura 3, más del 70% del total de remuneración directa objetivo del Sr. Martin en 2023 fue en forma de adjudicaciones de acciones basados en el rendimiento (compuesto por dos tercios de unidades de acciones restringidas basadas en el rendimiento y un tercio de las opciones de acciones no calificadas) y el 90% fue en forma de pago de incentivos variables a riesgo.

La actual combinación de remuneraciones puede variar sustancialmente de la combinación de remuneraciones objetivo. Esto puede ocurrir como resultado del rendimiento de la compañía, que afecta en gran medida a los bonos anuales y a los porcentajes de pago por adjudicaciones de LTIP basados en TSR, y del rendimiento de las acciones, que afecta significativamente a los porcentajes de pago de las adjudicaciones de LTIP basados en TSR y al valor final realizado para la totalidad de acciones adjudicadas. La Figura 4 muestra el porcentaje de cada componente de la oportunidad de pago directo total de 2023 al 31 de diciembre de 2023 con el rendimiento objetivo de la empresa para cada uno de nuestros directivos designados, excluyendo al Sr. Sagara quien se retiró a partir del 1 de diciembre de 2023.

### Elementos de la Compensación Objetiva Directa Total

- Incentivos en Acciones a Largo Plazo
- Bono Anual Basado en el Desempeño
- Salario Base

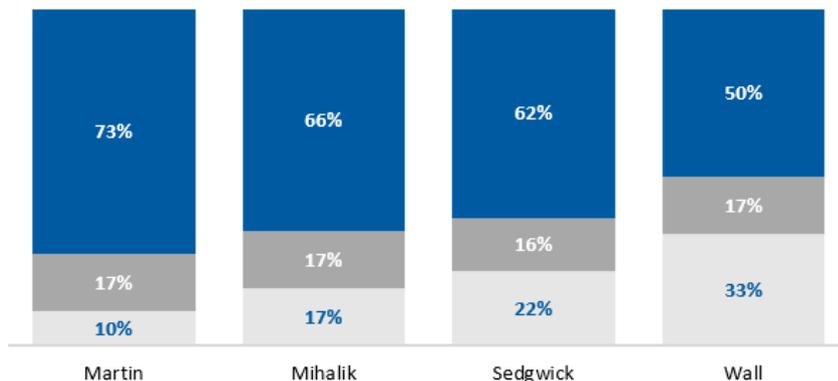


Figura 4

Nota: Basado en el salario base anual y el bono anual basado en el desempeño objetivo al 31 de diciembre de 2023 y el valor objetivo en la fecha de otorgamiento del plan de adjudicación de incentivos a largo plazo 2023 para cada directivo designado, excluyendo al Sr. Sagara que se retiró a partir del 1 de diciembre de 2023.

## Resumen de la Compensación Objetivo

La siguiente tabla resume los salarios base de 2023, el valor objetivo de los bonos anuales basados en el desempeño de 2023 y el valor objetivo de adjudicación anual LTIP de 2023 para los directores ejecutivos designados.

En determinar la compensación para el 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento consideró el rendimiento de la compañía y de cada uno de los funcionarios ejecutivos designados, la experiencia que aportan en sus papeles, el deseo de conservar un liderazgo senior experimentado y de alto rendimiento y la información de compensación del mercado y el posicionamiento del mercado relativo a la información general de la industria y compañeros de la industria que son más similares a Sempra. Véase “Análisis del Mercado Laboral” para información adicional de como el comité usa información externa del mercado.

Con base en su revisión, el comité aprobó aumentos a la compensación objetivo directa total de los Sres. Martin y Mihalik y de la Sra. Sedgwick de 2022 a 2023.

De estos aumentos año tras año, **más del 95%** del Sr. Martin y **mas del 90%** del Sr. Mihalik y la Sra. Sedgwick fueron en forma de una compensación anual de incentivo a riesgo y a largo plazo.

El comité considera que estos ajustes son apropiados en el contexto de tendencias de mercado más amplias y los cargos, responsabilidades y aportaciones de cada individuo en el avance de nuestras prioridades estratégicas. Respecto del Sr. Martin, en la aprobación del ajuste de su compensación objetivo directa total, el comité reconoció su rendimiento y liderazgo durante el desempeño de su cargo como Director General, notando el crecimiento a largo plazo y creación de valor a los accionistas de Sempra, incluyendo la superación de Sempra del Índice de Servicios Públicos S&P 500 durante este periodo. El comité también consideró que el liderazgo del Sr. Martin durante el tiempo laborado como Director General en la estrategia de la compañía, incluyendo el establecimiento de la plataforma Sempra Texas a través de la adquisición de Oncor e InfraREIT, Inc., estableciendo nuestra plataforma Sempra Infrastructure y concluyendo la venta de participaciones no controladoras de KKR y ADIA; y desinvirtiendo en los servicios públicos de Sudamérica y utilizando los recursos para avanzar en proyectos de infraestructura mayor en las tres de nuestras plataformas de negocios. La decisión del comité de aumentar la compensación objetivo del Sr. Martin, con énfasis en pagos en riesgo a largo plazo, balancea adecuadamente el momento bajo el liderazgo del Sr. Martin mientras continua incentivando un sólido desempeño futuro.

Nombre	Salario Base	Valor Objetivo del Bono Anual 2023 Basado en Rendimiento	Valor objetivo de la Adjudicación anual 2023 LTIP	Compensación Objetivo Directa Total 2023
Jeffrey W. Martin	\$1,500,000	\$2,625,000	\$11,500,000	\$15,625,000
Trevor I. Mihalik	\$ 900,000	\$ 900,000	\$ 3,400,000	\$ 5,200,000
Karen L. Sedgwick	\$ 560,000	\$ 392,000	\$ 1,548,000	\$ 2,500,000
Peter R. Wall	\$ 435,000	\$ 217,500	\$ 650,000	\$ 1,302,500
Kevin C. Sagara <sup>(1)</sup>	\$ 880,000	\$ 880,000	\$ 2,240,000	\$ 4,000,000

Tabla 3

(1) La adjudicación del bono anual basado en el desempeño 2023 del Sr. Sagara fue prorrateado para reflejar su retiro a partir del 1 de diciembre de 2023.

La compensación objetivo directa total difiere de los montos de compensación total mostradas en la Tabla de Resumen de Compensación 2023 en “Compensación Ejecutiva – Tablas de Compensación” adelante. La compensación objetivo directa total es una medida de la oportunidad de compensación otorgada en un determinado año. El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento revisa la compensación objetivo directa total en su revisión anual del mercado porque ello le permite que se realicen comparaciones de pagos entre múltiples organizaciones que puedan tener programas de pago no similares y diferentes resultados de rendimiento. Por el contrario, las cifras de compensación total mostradas en la Tabla de Resumen de Compensación 2023 combinan resultados de rendimiento de programas de efectivo con valores a la fecha de otorgamiento de premios de capital e incluyen elementos tales como cambios incrementales actuariales en el valor de programas de pensión. Los últimos pueden experimentar una volatilidad anual extrema con base en factores como tasas de interés de participantes que logran hitos de adquisición con base en edad o servicio. Por estas razones, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento considera que la compensación objetivo directa total sirve para comparaciones más consistentes de compensaciones anuales.

## Alineación de la Compensación por Desempeño

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento estima que la remuneración debe estar estructurada para alinear la compensación de los ejecutivos con el rendimiento de la compañía y con los intereses de nuestros accionistas. Por ello, nuestros planes de incentivos están diseñados para que los pagos estén alineados con los resultados de la compañía. Nuestras adjudicaciones LTIP miden el rendimiento TSR en relación con las empresas del Índice Servicios Públicos S&P 500 y del índice S&P 500, y la escala de pagos para nuestras adjudicaciones LTIP basados en el crecimiento EPS se basa en las estimaciones de consenso del crecimiento del EPS para nuestros pares del Índice de Servicios Públicos S&P 500.

Esto se demuestra comparando los pagos de LTIP para nuestras adjudicaciones anuales de LTIP basados en el TSR y en el crecimiento del EPS otorgadas de 2012 a 2021. Aunque el diseño y la ponderación de los componentes de adjudicaciones LTIP han variado durante este periodo de 10 años, nuestras adjudicaciones anuales de LTIP basadas en el TSR y en el crecimiento del EPS, conjuntamente, comprendieron dos terceras partes del 100% del total de cada año del valor de adjudicación anual de LTIP a la fecha de otorgamiento (el restante consistente en opciones sobre acciones o unidades de acciones restringidas basadas en servicio, que no se reflejan en la tabla siguiente).

El promedio de 10 años de pagos realizados por estas adjudicaciones fue **99% del objetivo**, con cinco años de pagos por arriba del objetivo y cinco años por debajo del objetivo.

Ciclo de Adjudicación	Pago realizado
2012-2015	150% del Objetivo
2013-2016	38% del Objetivo
2014-2017	40% del Objetivo
2015-2017	40% del Objetivo
2016-2018	40% del Objetivo
2017-2019	151% del Objetivo
2018-2020	137% del Objetivo
2019-2021	89% del Objetivo
2020-2022	140% del Objetivo
2021-2023	163% del Objetivo
<b>Promedio a 10 años</b>	<b>99% del Objetivo</b>

Tabla 4

## Rigor de los objetivos de los incentivos

Al inicio de cada año, nuestro Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento establece objetivos de incentivos desafiantes pero alcanzables, diseñados para motivar a nuestro equipo a impulsar un fuerte rendimiento y una creación de valor sostenido, y para alinear estrechamente los intereses de los ejecutivos con los de nuestros accionistas.

### Plan de Bono Anual Basado en el Desempeño

Para 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento seleccionó los beneficios, con una ponderación del 80%, la seguridad, con una ponderación del 12%, y medioambientales, culturales y de gobierno corporativo, con una ponderación del 8%, para la medición del rendimiento anual de la empresa en el marco del plan de bono anual basado en el desempeño. El comité utiliza los beneficios como base de la métrica principal del bono anual porque cree que esta medida proporciona una imagen precisa y completa de los resultados financieros anuales de la compañía que los participantes en el plan, los accionistas, los analistas y otras partes pueden comprender claramente. El comité realiza ciertos ajustes predefinidos a las ganancias GAAP, como se describe en el Apéndice D de este material informativo, para calcular las Utilidades ABP.

El comité estableció un exigente objetivo de Utilidades ABP 2023 de \$2,784 millones de dólares basado en el plan financiero de la compañía. El plan financiero también establece los rangos de guía del EPS conforme a GAAP y rango de guía de las EPS ajustadas. El objetivo para 2023 reflejaba un aumento de \$127 millones de dólares, o un 5%, sobre nuestro objetivo de Utilidades ABP para 2022 de \$2,657 millones de dólares. 2022 fue un año histórico que generó utilidades récord de las tres plataformas de crecimiento. En la aprobación del objetivo de Utilidades ABP 2023 que consideró era retador pero logable, el comité consideró diversos eventos de la compañía y condiciones específicas del mercado que impactaron las expectativas y generaron incertidumbre operativa ambiental en 2022 y 2023. El objetivo de las Utilidades ABP 2023 fue menor que las utilidades ajustadas 2022 debido a varios factores, incluyendo: la venta de una participación minoritaria de Sempra Infrastructure Partners a ADIA en junio de 2022; el impacto de precios más altos de gas natural en 2022; temas fiscales que impactaron utilidades en 2022; la decisión de la CPUC de Costo de Capital y la actualización del mecanismo de ajustes al Costo de Capital en 2022, lo que disminuyó los Costos de Capital autorizados para las empresas de servicios públicos de California en 2023; el ambiente de tasas de interés previsto en 2023; y costos de desarrollo mayores en Sempra Infrastructure para apoyar nuevos proyectos de crecimiento en 2023.

El rango de \$223 millones de dólares entre el objetivo de Utilidades ABP 2023 y los objetivos máximos continúan con la tendencia de ampliar este rango, el cual era de \$159 millones de dólares en 2022. El rango entre las Utilidades ABP objetivo y máximas se ha ampliado en cada uno de los últimos cinco años y se ha más que triplicado de \$68 millones de dólares en 2019 a \$224 millones de dólares en 2023.

Nuestras Utilidades ABP en 2023 de \$2,977 millones de dólares fue entre nuestras Utilidades ABP objetivo de \$2,784 millones de dólares y nuestro objetivo máximo de \$3,007 millones de dólares. Nuestro rendimiento por arriba del objetivo derive de un rendimiento financiero fuerte en todas las sociedades operativas. Más específicamente, Sempra Infrastructure se benefició de tarifas de transporte más altas que entraron en efecto, así como de cambios en los precios de gas natural y optimización de contratos de transporte. Excedimos el tope de nuestro rango de guía de EPS conforme a GAAP 2023 y el rango de Guía de EPS ajustado.

Los ajustes a las utilidades conforme a GAAP fueron predefinidos en el momento en que el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento determinó los objetivos del plan de bono anual de 2023. Para una reconciliación de las utilidades conforme a GAAP con las Utilidades ABP, ver la “Reconciliación de las Utilidades conforme a GAAP 2023 con las Utilidades ABP” más adelante y el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas. Para obtener información detallada sobre las mediciones de los componentes del rendimiento anual de la compañía según el plan de bonos anual basado en rendimiento, consulte los “Resultados de los Bonos Anuales de Desempeño” y el Apéndice D de este material informativo para asambleas de accionistas.

## Incentivos de Acciones a Largo Plazo

El diseño de la adjudicación anual LTIP de 2023 para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara se basaba 100% en el rendimiento, con dos tercios en unidades de acciones restringidas basadas en rendimiento y un tercio en opciones de acciones no calificadas, que el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento considera basadas en el rendimiento porque su valor depende de que el precio de nuestras acciones aumente con el tiempo. El diseño de las adjudicaciones anuales LTIP de 2023 para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall consistía en dos tercios de unidades de acciones restringidas basadas en rendimiento y un tercio de unidades de acciones restringidas basadas en servicio. Los indicadores de rendimiento y la ponderación de las adjudicaciones del plan anual de incentivos a largo plazo de 2023 fueron:



Figuras 5 y 6

Nota: La parte de TSR de los bonos incluye dos componentes igualmente ponderados: uno que mide la TSR relativa al Índice de Servicios Públicos S&P 500 y otro que mide la TSR relativa a nuestros Índices S&P 500 equivalentes.

Los bonos anuales 2023 del plan de incentivos de largo plazo incluyen dos indicadores de desempeño – rendimiento de capital total relativo (ponderado a un tercio del valor total del bono, la mitad del cual se basa en el rendimiento contra el Índice de Servicios Públicos S&P 500 y la mitad del cual se basa en el rendimiento contra el Índice S&P 500) y crecimiento EPS (ponderado a un tercio del valor total del bono). El Comité de Remuneración y Desarrollo de talento mide el desempeño contra objetivos desafiantes a fin de impulsar el crecimiento a largo plazo y alinear los intereses de los directores con los de los accionistas.

En caso de que el rendimiento de capital total de Sempra sea menor al 25° percentil del índice correspondiente (Índice de Servicios Públicos S&P 500 o Índice S&P 500), los participantes reciben cero acciones por dicha parte del bono. Para conseguir el pago máximo, el rendimiento debe ser igual o superior al 90° percentil del índice correspondiente (Índice de Servicios Públicos S&P 500 o Índice S&P 500). Para la parte de crecimiento EPS del bono anual LTIP, no se realiza ningún pago si nuestro EPS CAGR es menor al 25° percentil de las expectativas acordadas para nuestros Índices S&P 500 equivalentes. Para conseguir el pago máximo, el rendimiento debe ser igual o mayor al 90° percentil de las expectativas acordadas para nuestros pares del Índice de Servicios Públicos S&P 500.

Los pagos efectivos por bonos de unidades de capital limitadas basados en el desempeño por los últimos diez ciclos completados varían de 38% del objetivo a 163% del objetivo, con cinco ciclos en los que se pagó menos del objetivo y cinco ciclos en los que se pagó más del objetivo.

## Gobierno Corporativo de Compensación

Consideramos que nuestras prácticas, que se resaltan más adelante, reflejan nuestra filosofía de pago por desempeño y el programa de metas y nuestro comité de gobierno corporativo:

✓ Lo que hacemos	⊘ Lo que no hacemos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar retroalimentación de accionistas en nuestro diseño de programa de compensación</li> <li>• Múltiples y complementarios indicadores de desempeño en planes de bonos LTIP y bonos anuales</li> <li>• Revisión anual de información externa de mercado de compensaciones</li> <li>• LTIP incluyen un “doble detonador” para adquisición de acciones en caso de cambio de control<sup>(1)</sup></li> <li>• Política de indemnización por despido en efectivo</li> <li>• Política de recuperaciones (<i>Clawbacks</i>)</li> <li>• Lineamientos de titularidad de acciones (8x el salario base para Director General)</li> <li>• Consultor independiente de compensación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No recaudación de impuestos para dichos funcionarios ejecutivos</li> <li>• No tener contratos laborales con dichos funcionarios ejecutivos</li> <li>• No revalorar opciones sobre acciones<sup>(2)</sup></li> <li>• No otorgamiento de opciones de compra de acciones por debajo del valor de mercado</li> <li>• No garantías o prendas de acciones</li> <li>• No incentivos sin límites</li> <li>• No indemnizaciones por despido de un “solo detonador” en caso de cambio de control<sup>(1)</sup></li> <li>• No gratificaciones excesivas; todas tienen un racional de negocio específico</li> </ul>

(1) Ver “Acuerdos de Terminación y Cambio de Control” para información adicional.

(2) Los bonos del plan de incentivos de largo plazo se otorgan de un plan aprobado por los accionistas que prohíbe la revaloración de opciones sobre acciones y compras en efectivo sin aprobación de los accionistas.

## Filosofía de Compensación y Programa de Objetivos

### Filosofía de Compensación

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento de nuestro Consejo de Administración establece la filosofía de pago a funcionarios de la compañía, la cual enfatiza cuatro áreas clave:

Filosofía de Compensación de Ejecutivo de Semptra	
Incentivos basados en el desempeño alineados con la creación de valor de las acciones	Alineación de pagos con el desempeño de la compañía a corto y largo plazo
Balance entre incentivos de corto y largo plazo	Mayor pago vinculado al desempeño en niveles más altos de responsabilidad

Consideramos que esta filosofía de compensación nos permite atraer, motivar y retener talento de funcionarios clave y promueve un desempeño sólido, sustentable a largo plazo.

### Objetivos del Programa de Compensación de Ejecutivos

Nuestros objetivos del programa de compensación de ejecutivos incluyen:

- Alinear la compensación de ejecutivo con los intereses de los accionistas
- Vincular la compensación de ejecutivo al desempeño anual y de largo plazo del negocio e individual
- Motivar a los ejecutivos a lograr un desempeño superior
- Atraer y retener ejecutivos con habilidad sobresaliente y experiencia que demuestren altos estándares de integridad y ética

## Análisis del Mercado Laboral

### Mercado Laboral

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento utiliza información externa de paga para ayudar a alinear los niveles de compensación de ejecutivos con el mercado laboral. El comité ve el mercado laboral para nuestros cargos más altos como una amplia gama de compañías de diversas industrias a nivel nacional, y el comité reconoce que el mercado laboral varía dependiendo del cargo. El uso del comité de información de compensación de la industria general y la industria de servicios públicos refleja el mercado laboral competitivo del cual reclutamos directores.

Los 17 funcionarios de Sempra al 31 de diciembre de 2023 fueron contratados de un amplio rango de industrias, incluyendo contabilidad y finanzas, consultoría, energía, derecho y servicios públicos.

### Antecedentes de los Funcionarios de Sempra

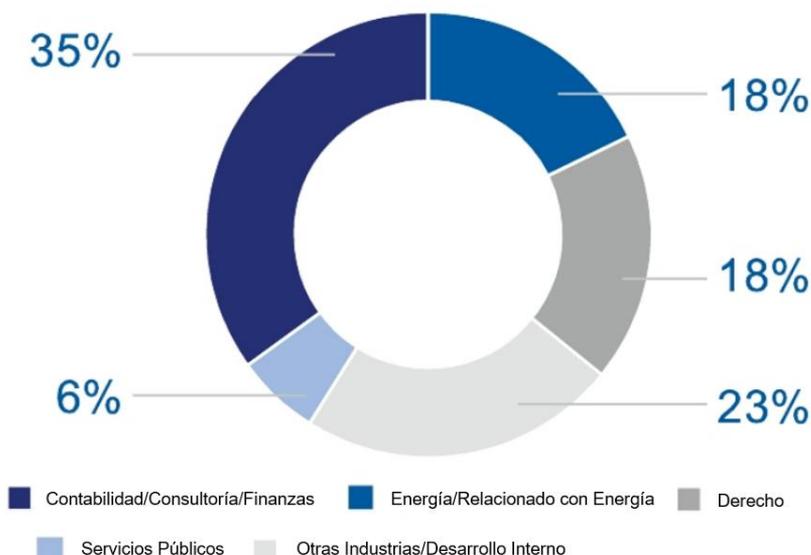


Figura 7

### Evaluación del Mercado

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento busca dar oportunidades de compensación a nuestros directores que sean proporcionales con el mercado laboral competitivo. El comité considera la información del estudio de la industria general como su principal fuente de información de mercado externa dado que refleja el mercado laboral del cual se reclutan los cargos de directores. El comité revisa la información de compensación al 25°, 50°, y 75° percentil de la información del estudio de la industria general, en total y por componente (salarios base, objetivos de bonos anuales basados en desempeño y objetivos de incentivos basados en acciones de largo plazo) y generalmente busca la alineación con el 50° percentil. Sin embargo, el posicionamiento relativo al 50° percentil puede variar dependiendo de factores tales como la comparabilidad de los cargos de estudios de mercado con el enfoque y la estructura de nuestros cargos, desempeño, experiencia, tiempo en el cargo y consideraciones de planeación de sucesión.

Con base en la evaluación de mercado de noviembre de 2022, la compensación total objetiva de 2023 para los Sres. Martin, Mihalik, Wall y Sagara estaba dentro del tercer cuartil (entre el 50° y el 75° percentil). Como se muestra en las Tablas 5 y 6 anteriores, Sempra cae en el tercer cuartil de estas empresas de referencia en términos de ingresos y capitalización de mercado, y en el cuartil más alto en términos de utilidades, indicando un tamaño organizacional y enfoque de responsabilidad corporativa general más amplios en Sempra que sugiere que una mayor oportunidad de compensación es apropiada. Este posicionamiento de mercado refleja que son líderes experimentados de alto rendimiento con un número de años de experiencia en sus roles y también refleja la consideración del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento del enfoque de sus funciones. Por ejemplo, además de sus funciones como Director de Finanzas, el Sr. Mihalik fue Presidente del Consejo de Sempra Infrastructure, supervisando ese negocio; estaba en el consejo de Oncor; y lideró el departamento de estrategia y desarrollo corporativo de la compañía. El Sr. Wall supervisa nuestro departamento fiscal en adición a sus funciones como Contralor y Director de Contabilidad. La compensación objetivo total para 2023 para la Sra. Sedgwick, que fue promovida a Directora de Administración y Directora de Recursos Humanos en diciembre de 2021, se aproximó al 50° percentil de la información de mercado de director de recursos humanos y cayó dentro del segundo cuartil de la información de director de administración.

Las compensaciones efectivas pueden ser mayores o menores que la compensación objetiva, ya que reflejan el desempeño efectivo y los pagos bajo nuestro plan anual de bonos basado en el desempeño y nuestro plan de incentivos de largo plazo.

### Información de Compensación de la Industria General

Para determinar el pago a directores, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento primero revisa la información del mercado de pagos de la industria general de la base de datos de Radford Global de compañías Fortune 500 de servicios no financieros con ingresos entre \$7.5 mil millones de dólares y \$30.25 mil millones de dólares. La evaluación de mercado de noviembre 2022, que establecieron las decisiones de compensación 2023, consistió en 187 compañías, que se listan en el Apéndice B de este material informativo, y a las que se refiere en esta Discusión y Análisis de Compensación como nuestro "grupo par de la industria general".

La tabla 5 resume la capitalización del mercado, utilidades e ingresos del grupo par de la industria general comparado con Sempra.

(En millones de dólares)	Capitalización de mercado <sup>(1)</sup>	Utilidades <sup>(2)</sup>	Ingreso <sup>(2)</sup>
Sempra	\$47,030	\$3,030	\$16,720
Rango Percentil de Sempra	74°	83°	64°
75° Percentil	\$47,771	\$2,344	\$20,066
Mediana	\$21,076	\$1,107	\$14,368
25° Percentil	\$10,314	\$ 447	\$ 9,872

Tabla 5

- (1) La capitalización de mercado se calcula utilizando el precio de cierre de acciones comunes al 31 de diciembre de 2023 y el número de acciones en circulación del capital social basado en información reportada públicamente disponible al 31 de diciembre de 2023.
- (2) Las utilidades e ingresos del grupo par de la industria general son por año fiscal 2023 salvo que se indique lo contrario en el Apéndice B de este material informativo para la asamblea de accionistas.

## Información de Compensación de la Industria de Servicios Públicos

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento también revisa la información de pagos y desempeño en materiales informativos para asambleas de accionistas y otros documentos públicos de compañías de energía y servicios públicos. Este grupo par está compuesto por 27 compañías que conforman el Índice de Servicios Públicos S&P 500, que no son compañías de agua. Estas compañías se listan en el Apéndice C de este material informativo para la asamblea de accionistas y a las que se refiere en esta Discusión y Análisis de Compensación como nuestro "grupo par de servicios públicos" o nuestros "pares del Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500". Utilizamos las compañías en el grupo par de servicios públicos como comparadores del crecimiento EPS y uno de los dos componentes relativo TSR del bono LTIP anual 2023.

La tabla 6 resume la capitalización de mercado, utilidades e ingresos del grupo par de servicios públicos comparado con Sempra.

(En millones de dólares)	Capitalización de mercado <sup>(1)</sup>	Utilidades <sup>(2)</sup>	Ingreso <sup>(2)</sup>
Sempra	\$47,030	\$3,030	\$16,720
Rango Percentil de Sempra	89°	93°	74°
75° Percentil	\$34,950	\$2,268	\$17,660
Mediana	\$21,560	\$1,197	\$12,668
25° Percentil	\$17,212	\$ 736	\$ 7,887

Tabla 6

- (1) La capitalización de mercado se calcula utilizando el precio de cierre de acciones comunes al 31 de diciembre de 2023 y el número de acciones en circulación del capital social basado en información reportada públicamente disponible al 31 de diciembre de 2023.
- (2) Las utilidades e ingresos del grupo par de servicios públicos son por año fiscal 2023.

## Función de la Igualdad Salarial Interna

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento utiliza principios de igualdad salarial para determinar la compensación para cargos que son únicos o difíciles de comparar con la información de mercado. La igualdad salarial también se considera para establecer la compensación de cargos considerados como equivalentes en cuanto a responsabilidades e importancia, especialmente aquellos sobre los que no hay información externa precisa disponible.

## Componentes de Compensación

### Componentes Principales del Programa de Compensación de Ejecutivos

Los principales componentes de nuestro programa de compensación de ejecutivos son:

- Salarios base
- Bonos anuales basados en desempeño
- Incentivos de largo plazo basados en capital

Las prestaciones adicionales incluyen la participación en programas de salud y bienestar y planes de retiro y ahorro, así como prestaciones personales y acuerdos de indemnización por despido.

Todos nuestros funcionarios ejecutivos designados, generalmente participan en el mismo programa de compensación. Sin embargo, los niveles de compensación de dichos directores ejecutivos varían sustancialmente basado en los roles y responsabilidades de los directores en particular.

## 1. Salarios Base

Nuestro programa de compensación de ejecutivos enfatiza el pago basado en desempeño. Esto incluye bonos anuales en efectivo e incentivos de largo plazo basados en capital. Sin embargo, los salarios base continúan siendo un elemento común y necesario de compensación para atraer y retener a empleados actuales en todos los niveles.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento revisa anualmente los salarios base para directores ejecutivos. El Comité considera los siguientes factores, entre otros, en su revisión anual:

### Factores que se Consideran para la Determinación del Salario Base

- |                                       |  |                               |
|---------------------------------------|--|-------------------------------|
| ✓ Información salarial del grupo par  | ✓ Complejidad de roles y responsabilidades | ✓ Relaciones de subordinación |
| ✓ Aportaciones y desempeño individual | ✓ Planes de sucesión                       | ✓ Igualdad salarial interna   |
| ✓ Condiciones del mercado laboral     | ✓ Necesidades de retención                 | ✓ Experiencia                 |

El Comité de Remuneración y Desarrollo de talento también puede revisar y ajustar los salarios base durante el año (entre revisiones anuales) por varios motivos, incluyendo en caso de promociones u otros cambios en los puestos de trabajo, modificaciones a las relaciones de subordinación o funciones del trabajo, o cambios en cualquiera de los otros factores descritos anteriormente u otras circunstancias que el comité considere relevantes.

### Ajustes a los Salarios Base 2023

Con base en su revisión en consideración de los factores indicados anteriormente, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento aprobó lo siguiente: el Sr. Martín recibió un aumento de la planificación salarial anual de 7.1% y los Sres. Mihalik, Wall y Sagara recibieron un aumento de 8.4% y 6.1%, y 6.0%, respectivamente. Respecto al Sr. Martin, en la aprobación del ajuste a su compensación objetivo directa total, el comité reconoció su rendimiento y liderazgo durante su cargo como nuestro Director General, notando logros de negocio significativos de Semptra y crecimiento robusto a largo plazo y la creación de valor para los accionistas, incluyendo la superación de Semptra del Índice de Servicios Públicos S&P 500 durante este periodo. La Sra. Sedgwick, quien fue promovida a Directora de Administración en diciembre de 2021, recibió un aumento de 21.7%, reflejando la filosofía del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento de generalmente establecer la compensación inicial conservadoramente cuando un director es promovido a un nuevo rol (que así hizo con la compensación inicial de la Sra. Sedgwick por su promoción en diciembre de 2021) y, dependiendo del rendimiento, aumentando la compensación en el tiempo.

## 2. Bonos Anuales Basados en Desempeño

### Lineamientos de Desempeño

Cada año el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento establece los indicadores de desempeño y lineamientos del dólar para el pago en efectivo de bonos basados en desempeño. El comité se esfuerza en seleccionar indicadores de desempeño financieros y operativos que estén vinculados con nuestra estrategia de negocio y los intereses de los accionistas.

De manera consistente con nuestra filosofía de pago por desempeño, los indicadores de desempeño no proveen el pago de ningún bono salvo que la compañía cumpla el umbral (mínimo) de nivel de desempeño del año. Las oportunidades de bonos aumentaron 40% del objetivo por el desempeño del nivel del umbral al 200% del objetivo por desempeño al máximo nivel.

El comité tiene discrecionalidad al determinar los bonos, incluyendo la determinación de resultados de indicadores de rendimiento y la consideración de las contribuciones de cada uno de los directores ejecutivos designados u otros factores que estima relevantes.

### Oportunidades de Bonos para Funcionarios Ejecutivos Designados

Las oportunidades de bonos objetivo al 31 de diciembre de 2023 se expresan a continuación como un porcentaje del salario base de cada uno de los directores ejecutivos designados y como un valor en dólares.

Funcionario Ejecutivo Designado	% Objetivo	Valor Objetivo
Jeffrey W. Martin	175%	\$2,625,000
Trevor I. Mihalik	100%	\$ 900,000
Karen L. Sedgwick	70%	\$ 392,000
Peter R. Wall	50%	\$ 217,500
Kevin C. Sagara <sup>(1)</sup>	100%	\$ 880,000

Tabla 7

(1) La adjudicación actual fue prorrateada para reflejar el retiro del Sr. Sagara a partir del 1 de diciembre de 2023.

## Indicadores de Desempeño del Plan de Bono Anual

Para el 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento seleccionó utilidad, seguridad de empleados y seguridad pública, y criterios ambientales, culturales y de gobierno corporativo para la medición del desempeño anual de la compañía. El indicador de Utilidades ABP se ponderó al 80%, los Indicadores de Seguridad se ponderaron al 12% y los Indicadores de Sustentabilidad se ponderaron al 8%. Para efectos del plan de bono anual, las Utilidades ABP es la utilidad neta de Sempra conforme a GAAP, excluyendo las utilidades atribuibles a participación no controladora y dividendos de acciones preferentes y sujeto a ciertos ajustes predefinidos. Las Utilidades ABP pueden ser mayores o menores a las utilidades reportadas en nuestros estados financieros debido a estos ajustes, que se describen en la sección "Reconciliación de Utilidades conforme a GAAP con Utilidades ABP" más adelante y en el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas. Los componentes específicos de los indicadores de seguridad y los indicadores de Sustentabilidad se describen en las tablas 9 y 10 y en el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas.

### Justificación para la Selección de Indicadores de Desempeño

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento seleccionó las utilidades como base para la métrica principal del plan de bonos anual 2023, ponderada al 80%, por considerar que este indicador continúa proporcionando una imagen precisa y completa del desempeño financiero de la compañía que los participantes en el plan, accionistas, analistas y otras partes pueden entender fácilmente. Los indicadores de seguridad que históricamente se han incluido en el plan de bono anuales, también se incluyen para el 2023, ponderados al 12% debido a que el comité considera que un desempeño altamente seguro es crítico para nuestros negocios de infraestructura intensiva. Los indicadores de desempeño incluyen métricas de seguridad para los empleados, así como métricas que promueven la seguridad pública y operaciones seguras.

El comité incluyó además indicadores de Sustentabilidad al plan de bono anual en 2021 y continuó con su uso en 2023 para incentivar el avance en los compromisos de Sustentabilidad clave de la compañía, incluyendo:

- Promover un futuro de energía limpia
- Fomentar nuestra cultura de alto desempeño al promover un ambiente de trabajo inclusivo que acoja diversos orígenes y perspectivas
- Hacer una diferencia en las comunidades en las que prestamos servicios
- Mantener prácticas de gobierno corporativo sólidas

Durante nuestras asambleas de accionistas, solicitamos la opinión de los accionistas respecto de los indicadores de desempeño y otros aspectos de nuestros planes de incentivos. Algunos accionistas expresaron una preferencia por el uso de múltiples indicadores de desempeño en nuestros planes de bonos anuales, incluyendo indicadores de desempeño financiero (no hubo una preferencia clara por utilidades o EPS), y por el uso de diferentes indicadores de desempeño en nuestros planes anuales de bonos e incentivos de largo plazo. La retroalimentación de los accionistas a nuestros indicadores de desempeño del plan de bonos y su estructura ha sido generalmente positiva y los accionistas generalmente apoyan la incorporación de indicadores de sustentabilidad en el plan.

### Determinación de Objetivos de Utilidades ABP

La tabla 8 muestra el criterio de Utilidades ABP para los bonos anuales 2023 basados en desempeño:

Indicadores de Desempeño Financiero (En Millones de Dólares)	Umbral	Objetivo	Máximo
Utilidades ABP (Atribuibles a Acciones Comunes)	\$2,561	\$2,784	\$3,007

Tabla 8

El comité estableció un objetivo de Utilidades ABP para 2023 desafiante de \$2,784 millones de dólares basado en el plan financiero de la compañía. El plan financiero también establece los rangos guía de EPS conforme a GAAP de la compañía y los rangos guía de las EPS ajustadas. El objetivo de 2023 refleja un aumento de \$127 millones de dólares, o 5% sobre nuestro objetivo de Utilidades ABP para 2022 de \$2,657 millones de dólares. 2022 fue un año histórico que generó utilidades récord en las tres plataformas de crecimiento. En la aprobación del objetivo de Utilidades ABP 2023 que consideró era retador pero loggable, el comité consideró diversos eventos de la compañía y condiciones específicas del mercado que impactó las expectativas y generó incertidumbres ambientales operativas en 2022 y 2023. El objetivo de Utilidades ABP 2023 fue menor que las utilidades ajustadas 2022 debido a varios factores, incluyendo: la venta de una participación minoritaria de Sempra Infrastructure Partners a ADIA en junio de 2022; el impacto de precios de gas natural más altos en 2022; temas fiscales que impactaron las utilidades de 2022; la decisión de la CPUC de Costo de Capital y actualización del mecanismo de ajuste de Costos de Capital en 2022, que disminuyó los Costos de Capital autorizados para las empresas de servicios públicos de California en 2023; el ambiente de tasas de interés previsto en 2023; y costos de desarrollo mayores en Sempra Infrastructure para apoyar nuevos proyectos de crecimiento en 2023.

El rango de \$223 millones de dólares entre el objetivo de Utilidades ABP de 2023 y los objetivos máximos continua la tendencia de ampliar este rango, el cual era de \$159 millones de dólares en 2022. El rango entre las Utilidades ABP objetivo y objetivo máximo se ha ampliado en cada uno de los últimos cinco años y se ha más que triplicado de \$68 millones de dólares en 2019 a \$223 millones de dólares en 2023.

En consistencia con el enfoque adoptado en años anteriores, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento también determinó al establecer los objetivos de utilidades que el cálculo de utilidades para efectos del plan de bonos anual de 2023 fuera ajustado excluyendo el impacto de cambios materiales en reglas contables, ciertos conceptos relacionados con adquisiciones y desinversiones, el impacto de juicios sucesorios, y otros ajustes según se describen en el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas.

Adicionalmente, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento tiene, pero no ha ejercido, discrecionalidad en el ajuste de utilidades para otros conceptos no planeados o no anticipados que puedan ocurrir durante el transcurso del año.

## Determinación de Objetivos de Indicadores de Seguridad e Indicadores de Sustentabilidad

### Indicadores de Seguridad

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento incluyó indicadores de seguridad en nuestros planes de bonos basados en desempeño porque nuestro sólido compromiso en solidificar prácticas de seguridad es fundamental para la cultura de la compañía y el éxito en nuestros negocios intensivos en infraestructura. Los indicadores de seguridad incluidas en el plan de bonos anuales basados en desempeño de 2023, las cuales son conjuntamente ponderadas en un 12%, incluyen métricas enfocadas en la seguridad de empleados y contratistas, así como indicadores para promover la seguridad pública y operaciones seguras. Detalles adicionales sobre estos indicadores de seguridad y resultados de rendimiento 2023 de estos indicadores se proveen en la Tabla 10 más adelante.

### Indicadores de Sustentabilidad

Los Indicadores de Sustentabilidad 2023 se ponderan conjuntamente en un 8% y la elección del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento de estos indicadores reflejan las prioridades e iniciativas de sustentabilidad clave de la compañía. Las expectativas para el progreso de estas prioridades se discutieron con la administración a principios de año y la administración proporcionó actualizaciones de desempeño al Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento a lo largo del transcurso del año. El comité determinó los resultados de desempeño usando el marco de evaluación presentado en la Tabla 9 más adelante. Los Indicadores de Sustentabilidad 2023 reflejan un enfoque más directo y simplificado en comparación con los años anteriores para permitir un mayor enfoque en las áreas de mayor impacto y también agregar medidas a nuestra cultura que el comité considera son indicadores clave de nuestro rendimiento. Detalle adicional sobre los Indicadores de Sustentabilidad y los resultados de rendimiento de estas medidas de 2023 se proveen en el Apéndice D de este material informativo para asambleas de accionistas.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento revisó los resultados de desempeño para los Indicadores de Sustentabilidad y, usando el marco mostrado a continuación, determino el pago total del 150% del objetivo como se muestra en la Tabla 9 más adelante.

	Debajo del Objetivo 0% - 50%	Aproximado al Objetivo 50% - 100%	Superior al Objetivo 100% - 150%	Significativamente Superior al Objetivo 150% - 200%
<b>Medioambiental</b> (Un tercio)	1-2 objetivos logrados.	3 objetivos logrados.	4 objetivos logrados.	Todos los 5 objetivos logrados.
<b>Desempeño Efectivo</b>				✓
<b>Cultura</b> (Un tercio)	1-2 objetivos logrados.	3 objetivos logrados.	4 objetivos logrados.	Todos los 5 objetivos logrados.
<b>Desempeño Efectivo</b>				✓
<b>Gobierno Corporativo</b> (Un tercio)	1-2 objetivos logrados.	3 objetivos logrados.	4 objetivos logrados.	Todos los 5 objetivos logrados.
<b>Desempeño Efectivo</b>				✓
<b>Pago Total = 150% del Objetivo</b>				

Tabla 9

## Resultado de los Bonos Anuales por Desempeño

El desempeño general de la compañía con base en los indicadores de desempeño del plan de bonos anual de 2023 fue de 176.43% del desempeño objetivo. La Tabla 10 a continuación resume las métricas y resultados del plan.

Indicadores de Rendimiento 2023	Ponderado	Objetivos			Efectivo	Porcentaje Ponderado del Objetivo Alcanzado
		Umbral	Objetivo	Máximo		
<b>Financiero:</b>						
Utilidades ABP (En Millones de Dólares)	80.0%	\$2,561	\$2,784	\$3,007	\$2,977	187%
<b>Medidas de Seguridad:</b>						
Seguridad Pública:						
SDG&E – Apagado de Energía por Incendios Forestales y Seguridad Pública (PSPS) Robustecimiento del Sistema (Millas)	1.5%	140	160	180	169	146%
SDG&E – Prevención de Daños (Daños y perjuicios por Tarifa de EE.UU.)	1.5%	1.35	1.27	1.25	1.19	200%
SoCalGas – A1 Tiempo de Respuesta a la Orden de la Fuga de Gas	1.5%	92.6%	93.0%	93.5%	93.6%	200%
SoCalGas – Prevención de Daños (Daños y Perjuicios por Tarifa de EE.UU.)	1.5%	2.53	2.30	2.19	2.11	200%
Seguridad de Empleados y Proveedores: <sup>(1)</sup>						
Tasa Total de Incidentes Registrables – Empleados	2.0%	1.72	1.56	1.40	1.91	0%
Tasa Total de Incidentes Registrables – Proveedores <sup>(2)</sup>	2.0%	0.62	0.51	0.40	0.34	200%
Tasa de Incidentes con Tiempo Perdido – Empleados	2.0%	0.47	0.39	0.30	0.49	0%
<b>Medidas de Sustentabilidad:</b>						
Medioambiente, Cultura y Gobierno Corporativo	8.0%	Vea el Detalle en el Apéndice D				150%
<b>TOTAL</b>	<b>100.0%</b>					<b>176.43%</b>

Tabla 10

- (1) La información de empleados incluye Sempra, SDG&E, SoCalGas, Sempra Infrastructure y Oncor. Los datos del contratista incluyen Sempra, SDG&E, SoCalGas y Sempra Infrastructure.
- (2) Aunque el rendimiento formulado para el indicador de seguridad del contratista excedió el objetivo máximo, el comité ejerció una discreción negativa para reducir el pago de esta medida a cero a la luz de la muerte del contratista.

## Reconciliación de Utilidades conforme a GAAP y Utilidades ABP

La Tabla 11 muestra la reconciliación de las utilidades conforme a GAAP de 2023 y las Utilidades ABP. Para información adicional sobre los ajustes realizados a las utilidades conforme a GAAP para calcular las Utilidades ABP, vea el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas.

(En Millones de Dólares)	Reconciliación
Utilidades conforme a GAAP	\$3,030
Ajustes Predefinidos:	
Excluir la variación del plan de ganancias o pérdidas en divisas, ganancias/pérdidas no realizadas en relación con el marco de mercado de ciertos derivados en Sempra Infrastructure, la pérdida neta asociada a un swap de tasa de interés contingente, un cambio en la metodología contable, rendimientos de inversión no planificados del fideicomiso rabbi (relacionados con pensiones no calificadas y compensaciones diferidas) que excedan de los límites especificados, deterioro del fondo contra incendios forestales del Proyecto de Ley 1054 de la Asamblea de California, impacto asociado con el decomiso de la Estación de Generación Nuclear San Onofre (SONGS, por sus siglas en inglés), y un déficit fiscal LTIP no planeado	(57)
Excluir el impacto de una desautorización regulatoria de Oncor no planeada	44
Excluir ganancias y pérdidas relacionadas con asuntos de litigio relacionados con RBS Sempra Commodities	(40)
Utilidades ABP	\$2,977

Tabla 11

## Pago de Bonos 2023

Basado en el desempeño general y en la consideración de las contribuciones de cada director ejecutivo designado en 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento aprobó el pago de los bonos anuales que se muestran en la Tabla 12.

Funcionario Ejecutivo Designado	Salario Base al Final del 2023	X	Bono Objetivo	X	Puntaje de Desempeño <sup>(1)</sup>	=	Pago de Bonos <sup>(2)</sup>
Jeffrey W. Martin	\$1,500,000		175%		176%		\$4,631,300
Trevor I. Mihalik	\$ 900,000		100%		176%		\$1,587,900
Karen L. Sedgwick	\$ 560,000		70%		176%		\$ 691,700
Peter R. Wall	\$ 435,000		50%		176%		\$ 383,800
Kevin C. Sagara <sup>(3)</sup>	\$ 880,000		92%		176%		\$1,420,800

Tabla 12

- (1) El puntaje de desempeño efectivo de 176.43% se redondea en esta Tabla 12.
- (2) Los pagos finales de premios se redondean hacia arriba a la centena de dólares más cercana.
- (3) La adjudicación del Sr. Sagara fue prorrateada para reflejar su retiro a partir del 1 de diciembre de 2023.

### 3. Incentivos en Acciones a Largo Plazo

Los incentivos a largo plazo basados en capital son el mayor componente individual del paquete de compensaciones directas objetivo completo de cada funcionario ejecutivo designado comprendiendo aproximadamente la mitad o más del paquete de compensaciones directas objetivo completo de otro funcionario en 2023. Véase la Figura 4 para estos porcentajes. De conformidad con nuestra filosofía de pago por desempeño, las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño constituyen dos terceras partes de los premios del plan anual de 2023 de incentivos de largo plazo y las opciones de compra de acciones (para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara) o unidades de acciones restringidas basadas en servicio (para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall) constituyen el tercio restante de los premios.

#### Justificación del Diseño del Premio Anual LTIP para 2023

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento ha implementado lo que considera un diseño balanceado de incentivos de capital que se basa en un tercio en el retorno total a los accionistas relativo, un tercio en el crecimiento de EPS relativo y un tercio en ya sea opciones de compra de acciones no calificadas (para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara) o unidades de acciones restringidas basadas en servicio (para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall). El comité considera que este diseño crea una sólida alineación con los intereses de los accionistas y con nuestra estrategia de crecimiento que es simple y fácil de comunicar a los participantes, accionistas y otros tenedores de valores. El comité aprobó esta estructura de premios de capital después de considerar diversas variables, incluyendo la alineación con los intereses de los accionistas, retención, gasto planeado, uso de acciones, tendencias de mercado y retroalimentación de nuestro compromiso con los accionistas.

Para determinar el diseño de los componentes basados en desempeño de nuestros premios LTIP anuales 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento buscó una relación directa entre desempeño a largo plazo en comparación con índices y pares. Para conseguir este resultado, el comité utilizó unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño basadas en el retorno total a los accionistas relativo por un periodo de desempeño de tres años (constituyendo un tercio del valor objetivo del premio en la fecha de otorgamiento, igualmente distribuido entre el rendimiento relativo al Índice de Servicios Públicos S&P 500 y el rendimiento relativo al Índice S&P 500). La relación entre el pago y el desempeño de utilidades a largo plazo se fortalece aún más por el uso de un segundo indicador de desempeño basado en el crecimiento de EPS a largo plazo relativo por un periodo de desempeño de tres años (constituyendo un tercio del valor objetivo del premio en la fecha de otorgamiento). Las opciones de compra de acciones (ponderadas a un tercio del valor del premio en la fecha de otorgamiento para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara) también se alinean con el enfoque estratégico de la compañía sobre crecimiento a largo plazo, y las unidades de acciones restringidas basadas en servicio (ponderadas a un tercio para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall) promueven la retención.



Figuras 8 y 9

## Determinación del Otorgamiento Individual de Premios de Capital

Para el otorgamiento de los premios 2023, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento:

- Especificó un valor objetivo en dólares y otros términos para el premio de cada funcionario ejecutivo designado; y
- Calculó el número de acciones subyacentes al premio, utilizando el valor objetivo en dólares para cada director ejecutivo designado, en lugar de utilizar un número fijo de acciones.

Este enfoque permite mantener una combinación de pago que el comité considera óptima.

En la fecha de otorgamiento, calculamos el número exacto de acciones a ser otorgadas a cada funcionario ejecutivo designado dividiendo el valor objetivo en dólares del premio de cada director ejecutivo designado entre el precio de cierre de las acciones comunes de Sempra en la fecha de otorgamiento para las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño y basadas en servicio y entre el valor Black-Scholes para opciones de compra de acciones no calificadas.

Estos valores objetivo para el otorgamiento se muestran la Tabla 13 más adelante y difieren de los valores reportados en “Tablas de Compensación – Tabla de Compensación Resumida” y “Tablas de Compensación – Otorgamientos de Premios Basados en el Plan” con respecto a premios basados en el retorno total a los accionistas relativo, que se reporta en dichas tablas de compensación basado en una valuación Monte Carlo que es utilizada para calcular el valor razonable en la fecha de otorgamiento.

### Valor Objetivo de Incentivos de Largo Plazo Basados en Capital

Los valores objetivo para los premios del plan anual 2023 de incentivos a largo plazo se resumen en la Tabla 13 más adelante. En la determinación de los valores objetivos del premio para cada funcionario ejecutivo designado, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento tomó en consideración factores incluyendo información competitiva de mercado, las responsabilidades y aportaciones de cada individuo, y los objetivos de retención de la compañía. Los valores objetivo del premio LTIP también reflejan el enfoque del comité en otorgar la parte más sustancial del pago en la forma de incentivos de largo plazo basados en rendimiento.

El comité considera que es importante que el Director General esté altamente alineado con la creación de valor para los accionistas mediante premios de capital basados en rendimiento significativos y competitivos. Especialmente para los premios del plan incentivos a largo plazo del Sr. Martin, que fueron otorgados en enero de 2023, el comité consideró los siguientes factores:

- Reconocimiento del rendimiento operativo récord de la compañía y el valor para accionistas logrado en 2022,
- Un deseo de denominar la mayor parte de la compensación del Sr. Martin en el pago de capital con base en rendimiento que es de naturaleza multi anual y alineado con la creación de valor para los accionistas,
- Otorgar oportunidad de compensación alineada con el tamaño y rendimiento de Sempra relativo a la información de referencia considerada, y
- Una evaluación general de la ejecución del Sr. Martin del plan estratégico de la compañía.

El valor final de incentivos de largo plazo basados en capital depende de (i) para opciones de compra de acciones, el crecimiento absoluto de la acción, (ii) para unidades de capital restringidas basadas en el desempeño basadas en TSR, el crecimiento relativo de la acción contra la industria general y empresas de servicios públicos, y (iii) para unidades de capital restringido basadas en rendimiento basado en crecimiento EPS, si la empresa supera las estimaciones de analistas para crecimiento EPS. Ningún elemento del programa otorga valor si los estándares de rendimiento no se cumplen.

	Valor Objetivo del Premio LTIP Anual 2023
Jeffrey W. Martin	\$11,500,000
Trevor I. Mihalik	\$ 3,400,000
Karen L. Sedgwick	\$ 1,548,000
Peter R. Wall	\$ 650,000
Kevin C. Sagara	\$ 2,240,000

Tabla 13

Los montos efectivos alcanzados por los receptores de los premios de capital dependerán del desempeño futuro del precio de las acciones, los pagos de dividendos de acciones comunes y nuestro desempeño de EPS y el grado en el que se cumpla con los indicadores de desempeño establecidos. Los montos finalmente alcanzados no necesariamente se alinearán con los valores objetivo en el otorgamiento.

### Metas de Desempeño para las Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño 2023

Los premios del plan anual de incentivos de largo plazo de 2023 incluyen dos indicadores de desempeño – retorno total a los accionistas relativo y crecimiento de EPS, cada uno ponderado a un tercio del valor total objetivo del premio. La parte del premio vinculada al retorno total a los accionistas relativo es ponderada equitativamente entre el retorno total a los accionistas relativo en relación con nuestros pares del Índice de Servicios Públicos S&P 500 y el retorno total a los accionistas relativo al Índice S&P 500.

## 1. Retorno Total a los Accionistas Relativo

Cada unidad basada en TSR de acciones restringidas basadas en desempeño representa el derecho de recibir entre cero y dos acciones comunes del capital social de Sempra basado en el retorno total a los accionistas acumulado en tres años de la compañía comparado con nuestros pares del Índice de Servicios Públicos S&P 500 o el Índice S&P 500, según corresponda. Medimos nuestro retorno total a los accionistas contra el Índice de Servicios Públicos S&P 500 y el Índice S&P 500 porque nuestras operaciones abarcan aquellas de un servicio público típico y tenemos activos de infraestructura de energía y operaciones internacionales importantes no relacionados con servicios públicos.

Si el desempeño de la compañía está en el nivel objetivo de desempeño (el 50° percentil del índice correspondiente) los participantes ganarán una acción por cada unidad de acciones restringidas. Los participantes tienen la oportunidad de ganar hasta dos acciones por cada unidad de acciones restringidas si el desempeño supera el nivel objetivo de desempeño. Los participantes ganan una acción parcial por el desempeño entre los niveles del umbral y el desempeño objetivo, y entre una y dos acciones por los niveles del desempeño objetivo y el máximo de desempeño, como se indica más adelante. No se ganan acciones por el desempeño por debajo del 25° percentil del índice correspondiente.

Rango del Percentil de Retorno Total a los Accionistas Acumulado contra el Índice de Servicios Públicos S&P 500 o el Índice S&P 500 (Indicador Independientemente en Componentes Separados del Premio)	Acciones del Capital Social de Sempra recibidas por cada Unidad de Acciones Restringidas <sup>(1)</sup>
90° Percentil o superior (Máximo)	2.0
70° Percentil	1.5
50° Percentil (Objetivo)	1.0
40° Percentil	0.7
30° Percentil	0.4
25° Percentil (Umbral)	0.25
Debajo del 25° Percentil	0.0

Tabla 14

(1) Los participantes también reciben acciones adicionales por equivalentes a dividendos, que se reinvierten para adquirir unidades adicionales que se vuelven sujetas a las mismas condiciones de devengo que las unidades de acciones restringidas a las que se relacionan los dividendos.

Nota: Si el desempeño se encuentra entre los niveles indicados en la Tabla 14, el pago es calculado utilizando interpolación lineal.

## 2. Crecimiento EPS

Los premios del plan anual 2023 de incentivos de largo plazo también incluyeron un premio de unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño vinculado al crecimiento de EPS relativo. El premio mide el CAGR de nuestro EPS por el período de tres años que termina el 31 de diciembre de 2025. La escala de pago se basa en las estimaciones de los analistas de crecimiento de EPS del 31 de diciembre de 2022 para nuestros pares del Índice de Servicios Públicos de S&P 500. El nivel de pago objetivo se basa en el 50° percentil de las estimaciones de los analistas y los niveles de pago del umbral y máximo se basan en el 25° y 90° percentil, respectivamente.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento basa la escala de pago para nuestros premios basados en crecimiento de EPS en las estimaciones de los analistas a tres años para nuestros pares del Índice de Servicios Públicos S&P 500 debido a que:

- Nuestra meta estratégica es obtener mayor crecimiento de utilidades que nuestros pares de servicios públicos mientras mantenemos un perfil de riesgo adecuado
- Nuestro diseño de premios anual de LTIP de 2023 se alinea con esta meta estratégica al medir nuestro crecimiento de EPS contra la escala de pago que se basa en las estimaciones de los analistas, compiladas por un tercero independiente, para nuestros pares del Índice de Servicios Públicos de S&P 500
- El crecimiento de utilidades en el plan financiero no es lineal de año a año debido, en parte, a nuestra inversión a larga escala, proyectos de desarrollo de capital intensivo que toman varios años en su construcción y varios años para que se generen utilidades

Si el EPS CAGR de la compañía está en el 50° percentil de las estimaciones de los analistas para el Índice de Servicios Públicos S&P 500, los participantes ganarán una acción por cada unidad de acciones restringidas. Los participantes tienen la oportunidad de ganar hasta dos acciones por cada unidad de acciones restringidas si el desempeño supera el 50° percentil. Los participantes ganan una acción parcial por el desempeño entre el 25° y el 50° percentil y entre el 50° y 90° percentil de las estimaciones de los analistas, conforme se indica a continuación. No se gana ninguna acción por el desempeño por debajo del 25° percentil del estimado de los analistas. El EPS CAGR de la compañía excluye el impacto de las recompras de acciones no contemplada en nuestros planes financieros anunciados públicamente previo a la fecha de otorgamiento de dichos premios.

Percentil de las Estimaciones de los Analistas para el EPS CAGR del S&P 500 de Servicios Públicos	Acciones del Capital Social de Sempra recibidas por cada Unidad de Acciones Restringidas <sup>(1)</sup>
90° Percentil o superior (9.1% o superior)	2.0
75° Percentil (7.9%)	1.5
50° Percentil (6.5%)	1.0
25° Percentil (6.2%)	0.25
Debajo del 25° Percentil (Debajo de 6.2%)	0.0

Tabla 15

(1) Los participantes también reciben acciones adicionales por equivalentes a dividendos, que se reinvierten para adquirir unidades adicionales que se vuelven sujetas a las mismas condiciones de devengo que las unidades de acciones restringidas a las que se relacionan los dividendos.

Nota: Si el desempeño se encuentra entre los niveles indicados en la Tabla 15, el pago es calculado utilizando interpolación lineal.

Para efecto de los premios de incentivos anuales 2023 de largo plazo, el cálculo de EPS puede, a discreción del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento, incluir el mismo tipo de ajustes realizados a Utilidades ABP, conforme se describe en el Apéndice D de este material informativo para la asamblea de accionistas, así como los ajustes relacionados con, entre otras cosas, otros conceptos inusuales o no operativos según se determine por el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento.

### **Resultados para el Ciclo de Premios 2021-2023**

El periodo de desempeño para nuestro ciclo de premios 2021-2023 concluido el 2 de enero de 2024 (para los premios basados en TSR, que fueron ponderados conjuntamente al 33.3% del valor del premio) y el 31 de diciembre de 2023 (para los premios basados en crecimiento de EPS, que se ponderaron al 33.3% del valor del premio).

Nuestro retorno total relativo a los accionistas de 2021-2023 estuvo al 67.8° percentil del Índice de Servicios Públicos S&P 500, resultando en un otorgamiento al 144.50% del objetivo para el componente del premio basado en el Índice de Servicios Públicos S&P 500. Nuestro retorno total relativo a los accionistas estuvo en el 53.5° percentil del Índice S&P 500, resultando en un otorgamiento al 108.75% del objetivo para el componente del premio basado en el Índice S&P 500.

Los premios 2021-2023 basados en crecimiento de EPS se otorgaron al 200% del objetivo basado en un CAGR de EPS (ajustado para efectos de LTIP) de 9.6%. La Tabla 16 más adelante indica los ajustes predefinidos a EPS conforme a GAAP utilizados para calcular el crecimiento de EPS para efectos del premio anual 2021 LTIP, así como un ajuste adicional para excluir el impacto de una recompra de acciones por \$300 millones de dólares en 2021 y una recompra adicional de acciones por \$450 millones de dólares en el primer y segundo trimestre de 2022. Para información adicional, ver "Tablas de Compensación – Premios Pendientes al Final del Año" y "Tablas de Compensación – Ejercicio de Opciones de Compra de Acciones y Acciones Adquiridas".

<b>Crecimiento de EPS (Diluido) para el Ciclo de Premio 2021-2023</b>	<b>2020</b>	<b>2023</b>
EPS conforme a GAAP	\$ 6.44	\$ 4.79
Excluyendo recompra de acciones por \$300 millones de dólares en 2021, recompra de acciones por \$450 millones de dólares en 2022, el impacto de ofertas públicas de IEnova y \$144 millones de dólares en recursos netos por la venta de acciones comunes en noviembre de 2023 de conformidad con el ejercicio de la opción de sobreasignación de los suscriptores <sup>(1)</sup>	\$(0.03)	\$ 0.04
Ajustes Predefinidos:		
Adquisiciones y desinversiones (distintas a Oncor): ganancias y pérdidas en ventas, deterioro y costos relacionados, e impacto en utilidades relacionado	\$(3.33)	—
Asuntos de litigios sucesorios	\$ 0.57	\$(0.06)
Impacto de un rechazo regulatorio no planeado de Oncor	—	\$ 0.07
Ganancias o pérdidas de tipo de cambio, ganancias/pérdidas no realizadas a valor de mercado en ciertos derivados en Sempra Infrastructure, las pérdidas netas asociadas con swaps de tasas de interés contingentes, un cambio en la metodología de contabilidad, cambios en las leyes fiscales, ciertos conceptos no planeados relacionados rendimientos no planificados del fideicomiso rabbi (relacionado con pensiones no calificadas y compensaciones diferidas) en exceso a los límites especificados, costos de liquidación de pensión no calificadas, deterioro del fondo contra incendios forestales del Proyecto de Ley 1054 de la Asamblea de California, costos asociados con el decomiso de SONGS y deficiencias fiscales LTIP	\$(0.05)	\$(0.09)
EPS para efectos del Ciclo de Premio LTIP 2021-2023	\$ 3.60	\$ 4.75
EPS CAGR para Efectos del Ciclo de Premio LTIP 2021-2023		9.6%

Tabla 16

- (1) El impacto de las recompras de acciones que no estaban contempladas en nuestros planes financieros anunciados públicamente previo a la fecha de otorgamiento del premio, las ofertas de acciones comunes y las ofertas públicas de IEnova se excluyen de conformidad con a los términos del premio. El impacto de la oferta de capital de noviembre 2023 se pondera por la parte del año en que las acciones estuvieron en circulación.
- (2) Premios Especiales Otorgados a los Funcionarios Ejecutivos Designados en 2023

Se pueden otorgar premios especiales de capital con la aprobación previa del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento por la contratación o promoción de funcionarios ejecutivos designados o, en supuestos limitados, para premiar el desempeño extraordinario o promover la retención. Ninguno de nuestros funcionarios ejecutivos designados ha recibido premios especiales de capital en 2023.

#### 4. Planes de Beneficios

Nuestros funcionarios ejecutivos también participan en ciertos planes de beneficios incluyendo: (1) seguro de gastos médicos y de vida y planes de incapacidad y otros beneficios ejecutivos; y (2) planes de ahorro y de retiro.

## 1. Seguro de gastos médicos, de vida y Planes de Discapacidad y Otros Beneficios Ejecutivos

Tipo de Plan	Plan	Descripción
Salud y Bienestar	<b>Planes de Grupo Básico</b>	Nuestros directores ejecutivos designados participan en planes grupales de seguro de vida, discapacidad, médico, dental y de vista que generalmente están disponibles para todos los empleados. Estos son beneficios comunes que consideramos esenciales para atraer una fuerza de trabajo de alto rendimiento.
	<b>Otros Beneficios de Salud y Bienestar</b>	<p>En adición a los planes de salud y bienestar de grupo básico, el Sr. Martin participa en un plan de seguro de vida que provee beneficios de seguro de vida adicionales por fallecimiento (el beneficio por fallecimiento objetivo es dos veces el salario base y bonos mientras que sea empleado y 1.5 veces el salario base y bonos posterior a su retiro). La compañía fondea el beneficio después del retiro en el año siguiente al retiro calificado conforme al plan (retiro a la edad de 62 años o más con cinco o más años de servicio). Este plan fue cerrado para nuevos participantes en 2012.</p> <p>Los Sres. Martin y Mihalik y la Sra. Sedgwick participan, y previo a su retiro el Sr. Sagara participó, en un plan de discapacidad de largo plazo que provee protecciones adicionales por discapacidad (60% del salario base y bonos promedio) y beneficios de restablecimiento que de otra forma estarían limitados por el plan básico de discapacidad de largo plazo de la compañía.</p>
<b>Otros Beneficios Ejecutivos</b>		<p>Proveemos ciertos beneficios adicionales a nuestros directores ejecutivos designados. El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento revisa el nivel y tipos de estos beneficios ejecutivos cada año. El comité considera que estos beneficios son importantes para atraer y retener talento ejecutivo. Estos beneficios ejecutivos incluyen servicios de planeación financiera y patrimonial, seguros de responsabilidad civil excedente, y programas que equiparan las aportaciones de caridad por directivo ejecutivo designado, incluyendo aportaciones hasta por \$25,000 dólares por cada uno de los Sres. Martin, Mihalik y Sagara y hasta \$15,000 dólares por cada uno de la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall y ciertos programas en los cuales todos los empleados de Semptra son elegibles para participar, tales como campañas de donaciones benéficas especiales que proporcionan contribuciones caritativas complementarias adicionales no sujetas a los límites establecidos anteriormente. El Director General también tiene un especialista de seguridad ejecutiva para la conducción personal y de negocio en el contexto de un plan de seguridad general.</p> <p>Una prestación anual del programa de beneficios ejecutivo de \$40,000 dólares para el Sr. Martin y \$30,000 para los Sres. Mihalik y Sagara puede ser utilizada para cubrir gastos desembolsados por beneficios de salud y bienestar, así como los costos de los servicios de planeación financiera y patrimonial y seguros de responsabilidad civil excedente descritos anteriormente. Cualquier prestación no utilizada se paga al final del año.</p> <p>Ninguno de los beneficios descritos anteriormente incluye disposiciones de pago sin deducción de impuestos.</p>

Tabla 17

## 2. Planes de Ahorro y Retiro

Todos nuestros funcionarios ejecutivos designados pueden elegir participar en nuestros planes de ahorro, consistentes en una amplia base de planes de seguro calificados fiscalmente como 401(k) generalmente disponibles para todos los empleados y planes de diferimiento de compensación disponibles para directores y algunos empleados clave de administración.

Nuestros directores ejecutivos designados también pueden participar en nuestros planes de pensión, consistentes en nuestro Plan de Balance de Efectivo en el cual todos los directores ejecutivos designados participan, un Plan de Retiro Ejecutivo Complementario en el cual los Sres. Martin y Mihalik y la Sra. Sedgwick participan y el Sr. Sagara participó previo a su retiro y un Plan de Restauración de Balance de Efectivo en el cual el Sr. Wall participa. Estos planes se describen en las Tablas 18 y 19 a continuación.

Tipo de Plan	Plan	Descripción
Planes de Ahorro	<b>Plan de Ahorro de Sempra (Plan de Ahorro 401(k))</b>	<p>Los empleados pueden aportar una parte de su salario a un plan de ahorro calificado fiscalmente como 401 (k), el Plan de Ahorro de Sempra. Las aportaciones al plan pueden ser invertidas sobre una base de impuestos diferidos o después de impuestos. El Código Fiscal de los EE.UU. limita el monto de compensación elegible para diferir bajo los planes fiscales calificados.</p> <p>Los empleados pueden recibir aportaciones de la compañía por hasta 4% del salario elegible. El salario elegible generalmente incluye el salario base y bonos anuales basados en desempeño, netos de cualquier monto aportado conforme al plan de compensación diferida. La aportación equivalente básica de la compañía es igual a la mitad del primer 6% de las aportaciones del empleado. Adicionalmente, los empleados reciben una "equivalencia extendida" igual a una quinta parte del 5% siguiente de las aportaciones del empleado.</p> <p>Todas las aportaciones del empleado y utilidades de inversión relacionadas en el plan de ahorro 401 (k) se otorgan inmediatamente. Los empleados son elegibles para participar en el plan y recibir aportaciones equivalentes de la compañía una vez contratados. Las aportaciones equivalentes de la compañía (incluyendo utilidades relacionadas) se otorgan después de un año de servicio.</p>
	<b>Plan de Ahorro de Empleados y Funcionarios (Plan de Compensación Diferida)</b>	<p>Nuestros funcionarios ejecutivos y otros empleados clave de administración también pueden diferir hasta el 85% de su salario base y bonos anuales basados en desempeño conforme a un plan de compensación diferida no calificados, el Plan de Ahorro de Empleados y Funcionarios. Los funcionarios ejecutivos también pueden diferir la totalidad o una parte de ciertos premios de unidades de acciones restringidas una vez otorgados.</p> <p>Los participantes pueden destinar estos diferimientos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fondos que repliquen las inversiones disponibles bajo nuestro plan de ahorro 401 (k), incluyendo una cuenta de capital fantasma de Sempra.</li> <li>Un fondo que otorga intereses al mayor entre el 110% del Rendimiento de los Bonos Corporativos de Moody's o el Rendimiento de los Bonos Corporativos de Moody's más 1%</li> </ul> <p>Los diferimientos de premios de unidades de acciones restringidas basados en desempeño deben destinarse a la cuenta de capital fantasma de Sempra y no pueden ser transferidos a otras inversiones y se pagan en acciones de capital social en cierto tiempo después de la terminación de la relación laboral del empleado de conformidad con la elección de pago del participante.</p> <p>El Código Fiscal de los EE.UU. establece límites a los montos que los empleados y empleadores pueden diferir en un plan de ahorro 401 (k). Debido a estos límites, la compañía realiza aportaciones equivalentes para los participantes del plan de compensación diferida mediante el plan de compensación diferida. La aportación equivalente de compensación diferida es igual a la mitad del primer 6% de las aportaciones del empleado más una quinta parte del siguiente 5% de las aportaciones del empleado menos una compensación para aportaciones equivalentes de plan de ahorro 401 (k). No hay aportaciones equivalentes de la compañía en diferimiento de premios de unidades de acciones restringidas basados en desempeño.</p> <p>Todas las aportaciones de empleados y utilidades relacionadas en el plan de compensación diferida se otorgan inmediatamente. Los nuevos participantes son elegibles inmediatamente para aportaciones equivalentes de la compañía y las aportaciones equivalentes de la compañía (incluyendo utilidades relacionadas se otorgan después de un año de servicio.</p>

Tabla 18

Tipo de Plan	Plan	Descripción
Pensión	<b>Plan de Balance Efectivo</b>	El Plan de Balance de Efectivo es un plan de pensión calificado fiscalmente disponible para todos los empleados de la compañía ubicados en los Estados Unidos de América.
	<b>Plan de Restauración de Balance de Efectivo</b>	El Plan de Restauración de Balance de Efectivo restaura los beneficios que de otra forma serían otorgados bajo el Plan de Balance de Efectivo, pero para límites de Servicio de Ingresos Interno aplicable a planes de pensión calificados fiscalmente.
	<b>Plan de Retiro Ejecutivo Complementario</b>	<p>El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento considera que los planes de retiro, ahorro y compensación diferida, en general, y el Plan de Retiro Ejecutivo Complementario, en particular, son elementos importantes de un paquete general de compensación. Este paquete está diseñado para reclutar y retener talento ejecutivo, especialmente ejecutivos a mitad de carrera y para retener a participantes ejecutivos de largo plazo.</p> <p>Nuestro Plan de Retiro Ejecutivo Complementario, o SERP, provee a los directores ejecutivos designados participantes beneficios de retiro basados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El salario final promedio del funcionario<sup>(1)</sup></li> <li>• Años de servicio efectivo del funcionario</li> <li>• Edad de retiro del director</li> </ul> <p>Los beneficios SERP se reducen por beneficios pagaderos conforme a la amplia base del Plan de Balance de Efectivo. El valor de los premios del plan de incentivos de largo plazo no se incluye.</p> <p>El Plan de Balance de Efectivo, el Plan de Restauración de Balance de Efectivo y el SERP usan solo la base del salario y bonos anuales basados en desempeño en calcular beneficios. El valor de premios del plan de incentivos a largo plazo no se incluye.</p>

Tabla 19

(1) El salario promedio final es el salario base por los dos años consecutivos de salario base más altos previos al retiro más el promedio de los tres bonos anuales más altos durante los 10 años anteriores al retiro.

## Acuerdos de Indemnización por Despido y Cambio de Control

Ninguno de nuestros funcionarios ejecutivos tiene un contrato laboral, pero nuestros funcionarios ejecutivos tienen acuerdos de indemnización por despido que incluyen aspectos de cambio de control.

### Justificación para Otorgar Acuerdos de Indemnización por Despido

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento considera que los acuerdos de indemnización por despido, que son una práctica de mercado prevaleciente, son efectivos para:

- Atraer funcionarios que están dejando a un empleador actual
- Mitigar problemas legales derivados de la terminación laboral
- Retener talento en tiempos inciertos

Al mitigar los riesgos asociados con potenciales pérdidas de trabajo, los acuerdos de indemnización por despido pueden reforzar la continuidad, objetividad y enfoque de la administración en el valor a los accionistas. Esto puede ser particularmente importante en situaciones reales o potenciales de cambio de control.

### Beneficios del Acuerdo de Indemnización por Despido

Los acuerdos de indemnización por despido establecen indemnizaciones en efectivo y la continuidad de otros beneficios por un periodo limitado cuando:

- La compañía despide a un funcionario sin causa, o
- El funcionario renuncia por "causa justificada"

Los pagos no son requeridos bajo los términos de los acuerdos de indemnización por despido cuando:

- La terminación es por causa, o
- El ejecutivo renuncia voluntariamente con excepción de una "causa justificada"

Un despido que no sea con causa generalmente excluye despidos basados en el incumplimiento deliberado y continuo por parte del directivo de cumplir con sus obligaciones para la compañía. Estas disposiciones pretenden otorgar beneficios derivados de la decisión unilateral de la compañía de terminar la relación laboral por causas no relacionadas con el desempeño del directivo en sus funciones laborales.

Una renuncia por "causa justificada" puede ocurrir si hay un cambio adverso en el alcance de las obligaciones o en las oportunidades de compensación y beneficios y, después de un cambio de control, cambios en la ubicación del empleo. Estas disposiciones pretenden otorgar garantías en contra de actos arbitrarios que puedan forzar a un ejecutivo a renunciar.

Los acuerdos establecen beneficios adicionales si la terminación ocurre (o dicha terminación se consideró que ha ocurrido en casos de ciertas terminaciones involuntarias en relación con o en anticipación a cambio en control) dentro de los dos años siguientes al cambio de control de la compañía.

Los acuerdos no establecen ninguna disposición de pago sin deducciones de impuestos. Adicionalmente, a fin de recibir algunos de los beneficios establecidos en el acuerdo, el directivo debe, una vez actualizada la terminación, celebrar una liberación general a favor de la compañía, prestar servicios de consultoría a la compañía por los dos años siguientes a la fecha de terminación, de ser solicitado, y acordar cumplir con ciertas obligaciones de confidencialidad y no competencia. Véase a la "Tablas de Compensación – Beneficios de Despido y Cambio de Control" más adelante para información adicional sobre los términos del acuerdo de indemnización por despido de cada director ejecutivo designado.

## Política de Indemnizaciones por Despido en Efectivo

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento ha adoptado una política que requiere la aprobación de los accionistas o ratificación de un acuerdo de indemnización por despido a un funcionario de Sempra que sobrepase en 2.99 veces la suma del salario base anual del directivo y el bono anual con base en desempeño, sujeta a las exclusiones de ciertos tipos de beneficios como la aceleración de premios en acciones, beneficios de retiro, y compensación diferida, entre otros. El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento considera que este es un aspecto importante adicional en nuestro plan de compensación de ejecutivo que plantea límites significativos al monto de los beneficios por indemnización a los que nuestros ejecutivos son elegibles para recibir y empodera a los accionistas con respecto a los beneficios por indemnización que ofrecemos. Ver "Propuesta 4: Propuesta de Accionistas Solicitando una Política para Obtener la Aprobación de los Accionistas de Ciertos Acuerdos de Indemnización por Despidos" y el Apéndice E de este material informativo para la asamblea de accionistas.

## Tratamiento de Premios de Capital Pendientes Derivado de Ciertos Despidos o Cambios de Control

Todos los premios de incentivos a largo plazo están sujetos a las disposiciones de doble detonador de cambio de control. Esto significa que los premios no se otorgan automáticamente por un cambio de control. Por el contrario, excepto bajo circunstancias limitadas, el otorgamiento únicamente se actualiza por el despido de un empleado que cumple con ciertas condiciones después de un cambio de control. En caso del despido de un empleado por motivos distintos a los relacionados con un cambio de control, los premios de capital se pierden en la media en que no sean otorgados al momento de la terminación, sujeto a otorgamiento acelerado o no pérdida por terminación en ciertas circunstancias específicas. Véase a la "Tablas de Compensación – Beneficios de Despido y Cambio de Control" más adelante para información adicional.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento utiliza disposiciones de otorgamiento de doble detonante en relación con un cambio de control debido a que considera el otorgamiento de doble detonante refleja más precisamente las prácticas de mercado actuales a la vez que provee beneficios apropiados para directivos en caso de terminación relacionada con un cambio de control, y por lo tanto es en el mejor interés de la compañía y de nuestros accionistas.

# Funciones y Responsabilidades del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento

## Resumen

La función principal del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento es establecer nuestros principio y políticas de compensación y diseñar y supervisar nuestro programa ejecutivo de compensación. El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento revisa, determina y aprueba los niveles de compensación, incluyendo salarios base y estándares de desempeño y niveles de premios bajo los planes de incentivos anuales y de largo plazo, para nuestro Director General y otros directores ejecutivos.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento usualmente celebra tres reuniones programadas cada año regularmente y reuniones adicionales cuando son necesarias. El presidente del comité aprueba el orden del día previo a cada reunión. Actualmente 4 consejeros integran el comité. Cada miembro del comité debe ser:

- Un consejero independiente conforme a las normas de independencia de la NYSE y las reglas de la SEC aplicables
- Un consejero no empleado de conformidad con la Regla 16b-3 de la Ley del Mercado de Valores de los EE.UU.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento:

- Establece las fechas de sus reuniones ordinarias y los puntos pendientes de la agenda anualmente
- Considera puntos pendientes de la agenda y otros asuntos en cada reunión
- Celebra una sesión ejecutiva sin la administración presente en cada reunión ordinaria
- Mantiene su propio asesor de compensación independiente
- Recomienda cambios en sus estatutos para aprobación del consejo según sea necesario
- Realiza una autoevaluación anual de su efectividad en cumplimiento con sus estatutos
- Provee actualizaciones regulares a todo el consejo en relación con sus actividades, recomendaciones y decisiones

Los estatutos del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento está disponible en nuestra página de Internet en [www.sempra.com](http://www.sempra.com) en la subsección de "Gobierno corporativo" de la sección de "Inversionistas". y "Gobierno Corporativo". Las principales responsabilidades del Comité de Remuneración y Desarrollo de talento se describen en la sección "Gobierno Corporativo – Comités del Consejo – Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento" de arriba.

## Hojas de Registro

En adición a la información que considera relevante, el Comité de Compensaciones y Desarrollo de Talento utiliza hojas de registro para revisar y evaluar nuestros programas ejecutivos de compensación y beneficios en su conjunto. Estas hojas de registro, junto con información preparada anualmente para nuestro material informativo para la asamblea de accionistas, incluye:

- Información para analizar el diseño, operación y efectividad de nuestro programa ejecutivo de compensación
- El valor total del dólar para las compensaciones y beneficios acumulados de directivos, incluyendo participación en nuestras acciones comunes y ganancias realizadas y no realizada bajo los premios de compensación basados en capital, beneficios estimados de pensión y balances de compensaciones diferidas
- Información de escenarios de cambio de control

El comité no se basa en las hojas de registro para establecer niveles específicos de pago. Por el contrario, los niveles de pago se basan principalmente en información externa de mercado y otras consideraciones descritas en la sección "Revisiones del Mercado Laboral" anterior.

## Asesor del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento mantiene un asesor independiente para apoyar en asuntos de compensación ejecutiva. El comité tiene la facultad exclusiva para elegir, compensar y despedir a sus asesores externos, y es responsable directamente de la supervisión del trabajo de cualquiera de dichos asesores.

En 2023, el comité contrató a Exequity como su consultor de compensación independiente. El comité evaluó la independencia de Exequity conforme a las reglas de la NYSE y la SEC y concluyó que no existen conflictos de interés. Exequity es un proveedor de servicios de asesoría de compensaciones ejecutivas independiente reconocido nacionalmente y no es afiliada a ninguno de los proveedores de otros servicios de la compañía.

Un representante de Exequity acudió y se reunió en sesión ejecutiva con los miembros del comité en todas las sesiones ordinarias del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento de 2022. El papel y responsabilidades de Exequity en el apoyo al comité en 2023 fueron las siguientes:

- Proporcionar información competitiva sobre compensaciones y desempeño relativo de compañías del grupo par
- Recomendar programas de pago y presupuestos de aumentos salariales
- Realizar un análisis de riesgo de programas de incentivos
- Realizar presentaciones de asuntos regulatorios y legislativos que afectan nuestras compensaciones ejecutivas
- Proporcionar opiniones sobre la razonabilidad de compensaciones
- Consultoría sobre otros asuntos relacionados según sea necesario

Exequity y sus afiliadas no realizan ningún trabajo para la compañía fuera de su rol de asesoría al Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento. El monto total pagado a Exequity en 2023 fue de \$136,902 dólares.

## Función de la Administración

Nuestro Director General y/o Director de Recursos Humanos participan en la sesión no ejecutiva de cada Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento. Nuestro departamento de recursos humanos asiste al comité preparando hojas de conteo y otra información sobre compensación y análisis para su consideración. Nuestros departamentos de contabilidad, finanzas y jurídico también apoyan al comité con respecto a los asuntos relacionados con la compensación, incluidos los asuntos relacionados con los planes de beneficios de base amplia y la presentación de informes y cumplimiento. Los miembros del comité y su consultor de compensación independiente, Exequity, generalmente reciben materiales de presentación antes de las reuniones del comité.

Nuestros directivos no determinan ni aprueban ningún elemento o componente de su propia compensación, ni están presentes durante las deliberaciones del comité con respecto a su propia compensación. Esto incluye el salario base, la bonificación anual basada en el desempeño, los incentivos basados en acciones a largo plazo y todos los demás aspectos de la compensación. Nuestro director general no se reúne por separado con el consultor de compensación independiente del comité.

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento busca las opiniones de nuestro Director General sobre el desempeño de nuestros otros directivos, y el Director General hace recomendaciones de pago para estos directivos. Además, el comité solicita con frecuencia la opinión del Director General sobre qué programas y metas de compensación cree que podrían ser más apropiados dada la dirección estratégica de la compañía. El comité considera esta información además de la información recibida de su consultor de compensación independiente al establecer metas, niveles de pago y diseño del programa.

## Administración de Riesgo en Planes de Compensación

### Administración de Riesgo

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento busca mitigar el riesgo en nuestro programa de compensación a directivos a través de las siguientes políticas y características:

## Mitigación de Riesgos en Programa de Compensación

- ✓ Balance entre incentivos de corto y largo plazo
- ✓ Mayor proporción en el total de la compensación vinculada a incentivos de largo plazo
- ✓ Otros elementos de nuestro incentivo de diseño de planes y la selección en la medición del desempeño
- ✓ Lineamientos para la titularidad de acciones
- ✓ Política de indemnizaciones por despido en efectivo
- ✓ Política de Devoluciones (*Clawback*)
- ✓ Política de no cobertura
- ✓ Análisis de riesgos por un tercero independiente

## Elementos de Mitigación de Riesgo en nuestro Diseño de Plan de Incentivos y Selección de Indicadores de Desempeño

Nuestro plan de bonificación anual basado en el desempeño para 2023 incluye las siguientes características de mitigación de riesgos:

- Limitar el pago al nivel máximo de desempeño al 200% del objetivo
- Usando una medida de desempeño financiero de la compañía que se basa en las utilidades reportadas en nuestros estados financieros, con ciertos ajustes que son limitados y predefinidos y la posibilidad de otros relacionados con elementos no planificados o imprevistos, todos los cuales se realizan solo después de una consideración cuidadosa por parte del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento
- Incorporar Medidas de Seguridad y Medidas de Sustentabilidad, que son medidas de desempeño importantes para nuestras operaciones comerciales, además de la medida de desempeño financiero de la compañía
- Proporcionar al Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento discreción sobre ciertos pagos del plan de incentivos

Nuestro plan anual de incentivos a largo plazo para 2023 incluye los siguientes elementos de mitigación de riesgos:

- una mezcla balanceada de múltiples tipos de medidas de premios e incentivos, que consisten en una medida de desempeño basada en el mercado (retorno total a accionistas relativo), una medida de desempeño financiero de compañía (crecimiento de EPS a largo plazo), una medida con base en servicio (unidades de acciones restringidas con base en servicios), y opciones sobre acciones
- Medir nuestro retorno total a los accionistas en comparación con el Índice S&P 500 y el Índice Servicios Públicos S&P 500 en lugar de compararlo con grupos de pares seleccionados por la compañía, lo cual reduce subjetividad en la determinación de grupos de pares.
- Uso de períodos de rendimiento de varios años para promover un horizonte de rendimiento a más largo plazo
- Proporcionar cero pagos para adjudicaciones basadas en el desempeño si el desempeño está por debajo del nivel del umbral del 25° percentil
- Limitar el nivel de pago máximo para adjudicaciones de unidades de acciones restringidas basadas en el rendimiento al 200% del número objetivo de unidades (incluidos los equivalentes de dividendos reinvertidos)

## Política de Devoluciones

Nuestra política de devoluciones requiere de ciertas (i) retribuciones basadas en incentivos por resultados pagadas erróneamente y percibidas por nuestros directivos a partir del 2 de octubre de 2023, como es requerido por las nuevas reglas de la SEC y NYSE implementadas de conformidad con la Ley Dodd-Frank y (ii) retribuciones recibidas por el Director General, conforme a lo requerido por la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, en cada caso de determinadas correcciones contables.

Además, bajo nuestra política de devoluciones, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento puede exigir la recuperación de compensación por premios hechos bajo nuestro Plan de Incentivos a Largo Plazo de 2019, incluyendo premios basados en tiempo y premios de incentivos anuales, si la conducta intencional del beneficiario de dichos premios es fraudulenta o su mala de conducta afecte materialmente las operaciones o los resultados financieros de la empresa o sus subsidiarias, incluso si dicha mala conducta no dio lugar a una reformulación contable.

## Políticas de No Coberturas y Prendas

De conformidad con la Política de Uso de Información Privilegiada y Confidencialidad de la Información de la compañía, todos los empleados, incluidos todos los funcionarios, de Sempra y cualquier subsidiaria u otra entidad en la que Sempra tenga la propiedad y el control mayoritarios y todos los consejeros de Sempra tienen prohibido comprar instrumentos financieros o participar en transacciones que cubran o compensen, o estén diseñadas para cubrir o compensar, cualquier disminución en el valor de mercado de cualquier valor de capital de Sempra o cualquier subsidiaria u otra entidad, y también tienen prohibido vender "en corto" cualquier valor de esas compañías. Estas prohibiciones también se aplican a los miembros de la familia que viven en el mismo hogar que dicho empleado, funcionario o consejero, así como a las entidades controladas directa o indirectamente por el empleado, funcionario o consejero.

Los funcionarios y consejeros de Sempra también tienen prohibido otorgar prendas sobre cualquier valor de Sempra o de una subsidiaria u otra entidad en la que Sempra tenga la participación mayoritaria y el control.

## Análisis de Riesgo de Tercero Independiente

El consultor de compensación independiente del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento, Exequity, realizó una evaluación de riesgos de nuestros programas de compensación de 2023. Los hallazgos de Exequity concluyeron que nuestros programas de compensación no crean riesgos que puedan tener un impacto material adverso en la compañía. El comité está de acuerdo con estos hallazgos. Los ejemplos específicos de salvaguardas y características de mitigación de riesgos que se encuentran en nuestros programas de compensación para ejecutivos se enumeran arriba.

## Lineamientos de Titularidad de Acciones

Nuestro Consejo de Administración ha establecido lineamientos para la titularidad de acciones para funcionarios de Sempra y sus subsidiarias que buscan fortalecer aún más el vínculo entre los intereses de los directivos y de los accionistas. Estos lineamientos establecen niveles mínimos de titularidad de acciones que dichos funcionarios deben lograr y mantener. Para funcionarios, estos lineamientos comprenden:

Nivel del Funcionario	Titularidad de Acciones
Director General	8x salario base
Presidentes del Grupo Corporativo y Vicepresidentes Ejecutivos	4x salario base
Directores Generales de Subsidiarias, Presidentes con sede en EE.UU. y Directores de Operaciones	3x salario base
Director de Administración, Director de Recursos Humanos y Vicepresidentes Senior con sede en EE.UU.	2x salario base
Vicepresidentes y funcionarios con sede distinta a EE.UU.	1x salario base

Consideramos que nuestros lineamientos sobre la titularidad de acciones son sólidos en relación con las prácticas predominantes del mercado. Con base en la revisión de la información de Exequity de nuestros pares en el Índice de Servicios Públicos S&P 500 publicados en sus materiales informativos para asambleas de accionistas de 2023, los lineamientos de titularidad de acciones del Director General se encuentran en el rango de 5 a 8 veces el salario base y 89% de estos pares mantienen lineamientos de titularidad de acciones del Director General de seis veces el salario base o menos.

Para efectos de los lineamientos, incluimos las acciones de propiedad directa y a través de nuestro plan de ahorro 401(k). También incluimos acciones fantasmas de nuestras acciones comunes en las que se ha diferido la compensación, unidades de acciones restringidas diferidas que han sido otorgadas, unidades de acciones restringidas basadas en servicios que no se han otorgado, y el valor asumiendo que se ha hecho el pago de las opciones de acciones basadas en servicios.

Esperamos que los funcionarios cumplan con estos lineamientos dentro de los cinco años posteriores a la contratación o promoción a un puesto de nivel de funcionario o promoción a una función con un lineamientos de titularidad accionaria más alto. Hasta el momento en que se cumpla el lineamiento de titularidad accionaria aplicable, se espera que los directivos retengan (y no vendan) una cantidad de acciones equivalente a por lo menos el 50% de las acciones netas después de impuestos adquiridas a través de adjudicaciones de compensación en acciones.

Al 13 de marzo de 2024, la fecha de registro de la Asamblea Anual de Accionistas, (i) la titularidad de acciones del Sr. Martin era de 12 veces su salario base (y más de siete veces su salario base excluyendo el valor en efectivo de las opciones sobre acciones por desempeño) y (ii) los demás funcionarios ejecutivos designados, excluyendo al Sr. Sagara quien se retiró el 1 de diciembre de 2023 y no se encuentra sujeto a estos lineamientos, cumplieron o superaron los lineamientos de titularidad de acciones respectivos (incluyendo o sin incluir el valor en efectivo de las opciones sobre acciones por desempeño).

## Impacto de Requisitos Regulatorios

### Deducibilidad de Impuestos del Pago

La sección 162(m) del Código Fiscal de los EE.UU. establece un límite de \$1 millón de dólares en la cantidad anual de compensación que las empresas que cotizan en bolsa pueden deducir para fines del impuesto a la utilidad federal para los "empleados cubiertos". El Comité de Compensación y Desarrollo de Talento considera que la deducción de impuestos es un factor importante en el diseño y evaluación de nuestro programa de compensación para directivos. En vista de la eliminación de la excepción para la compensación basada en el rendimiento bajo la sección 162(m), proporcionar una compensación que no sea totalmente deducible de impuestos se requiere por circunstancias competitivas y de otro tipo. En consecuencia, desde la eliminación de la excepción de compensación basada en el rendimiento, el Comité de Compensación y Desarrollo de Talento ha determinado que es en el mejor interés de la compañía y de nuestros accionistas proporcionar una compensación que no es totalmente deducible de impuestos por parte de la compañía.

### Otras Consideraciones Fiscales, Contables y Regulatorias

Muchas otras disposiciones del Código Fiscal de los EE.UU., la regulación emitida por la SEC y las normas contables afectan el diseño de la remuneración de los directivos. Se toman en consideración para crear y mantener planes destinados a cumplir con estos requisitos y que nuestro Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento considera que son efectivos y en el mejor interés de nuestra compañía y nuestros accionistas.

# Informe del Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento

El Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento del Consejo de Administración de Sempra ha revisado y discutido con la administración de la compañía la Discusión y Análisis de Compensación incluidos en este material informativo para la asamblea y, con base en esa revisión y discusión, recomendó al Consejo que así se incluya.

## **Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento**

Andrés Conesa, Presidente del Comité  
Pablo Ferrero  
Richard J. Mark  
Jack T. Taylor

# Tablas de Compensación

En la determinación de la compensación de funcionarios ejecutivos designados cada año, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento utiliza la compensación objetivo directa total para medir la oportunidad de compensación ofrecida a cada funcionario en un año en específico. Un resumen de la compensación objetivo directa total 2023 establecida por el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento de cada funcionario se menciona en la página 58.

## Resumen de Tabla de Compensación

### TABLA DE RESUMEN DE COMPENSACIÓN 2023

En la siguiente tabla, resumimos la compensación por los últimos tres años para cada uno de los directivos designados, cuya compensación está sujeta en parte al desempeño y requerimientos de devengo.

	Año	Salario <sup>(D)</sup>	Adjudicaciones de Acciones <sup>(E)</sup>	Adjudicaciones de Opciones <sup>(E)</sup>	Compensación Bajo el Plan de Incentivos Distintos a Acciones	Cambio en Valor de la Pensión y Ganancias de Compensación Diferida No Calificada <sup>(F)</sup>	Registro de Pensiones e Intereses Arriba de Mercado en la Compensación Diferida no Calificada		Total
			Unidades de Acciones Restringidas	Opciones Basadas en Servicios	Bono Anual en Efectivo Basado en Desempeño	Todas las Demás Compensaciones <sup>(G)</sup>			
<b>Jeffrey W. Martin</b>	2023	\$1,500,000	\$8,252,705	\$3,833,364	\$4,631,300	\$8,369,692	\$834,820	\$27,421,881	
Presidente del Consejo, Director General y Presidente	2022	\$1,400,000	\$7,018,343	\$3,166,681	\$4,296,100	\$1,933,702	\$793,268	\$18,608,094	
	2021	\$1,350,000	\$6,083,529	\$2,833,344	\$3,952,300	\$9,954,196	\$502,613	\$24,675,982	
<b>Trevor I. Mihalik<sup>(A)</sup></b>	2023	\$ 900,000	\$2,440,119	\$1,133,361	\$1,587,900	\$1,589,254	\$169,472	\$ 7,820,106	
Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas	2022	\$ 830,000	\$1,921,195	\$ 866,671	\$1,512,300	\$ 16,122	\$154,236	\$ 5,300,524	
	2021	\$ 780,000	\$1,659,131	\$ 772,678	\$1,370,100	\$2,531,389	\$142,583	\$ 7,255,881	
<b>Karen L. Sedgwick<sup>(B)</sup></b>	2023	\$ 560,000	\$1,627,040	-	\$ 691,700	\$5,047,785	\$ 63,671	\$ 7,990,196	
Directora de Administración y Directora de Recursos Humanos	2022	\$ 460,000	\$ 789,340	-	\$ 529,400	\$ 12,011	\$ 49,284	\$ 1,840,035	
	2021	\$ 392,301	\$ 491,430	-	\$ 390,000	\$ 72,993	\$ 30,528	\$ 1,377,252	
<b>Peter R. Wall</b>	2023	\$ 435,000	\$ 683,312	-	\$ 383,800	\$ 124,265	\$ 46,226	\$ 1,672,603	
Vicepresidente Senior, Contralor y Director de Contabilidad	2022	\$ 410,000	\$ 740,097	-	\$ 393,200	\$ 19,189	\$ 47,373	\$ 1,609,859	
	2021	\$ 390,000	\$1,140,578	-	\$ 380,600	\$ 53,949	\$ 48,123	\$ 2,013,250	
<b>Kevin C. Sagara<sup>(C)</sup></b>	2023	\$ 872,953	\$1,607,553	\$ 746,687	\$1,420,800	\$4,115,720	\$ 97,227	\$ 8,860,940	
Vicepresidente Ejecutivo anterior y Presidente del Grupo	2022	\$ 830,000	\$1,773,307	\$ 800,006	\$1,512,300	\$2,923,949	\$ 98,900	\$ 7,938,462	
	2021	\$ 780,000	\$1,373,004	\$ 639,341	\$1,370,100	\$3,979,997	\$119,966	\$ 8,262,408	

(A) El Sr. Mihalik fue promovido a Vicepresidente Ejecutivo y Presidente del Grupo a partir 1 de enero de 2024.

(B) La Sra. Sedgwick fue promovido a Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas a partir del 1 de enero de 2024.

(C) El Sr. Sagara se retiró de la compañía el 1 de enero de 2023.

(D) El salario reportado para el Sr. Sagara es prorrateado basado en la fecha de su retiro el 1 de diciembre de 2023 e incluye \$67,692 dólares por el pago de vacaciones acumuladas.

(E) Representa el valor razonable a la fecha de otorgamiento de acciones y opciones otorgadas durante el año. Estos montos reflejan nuestra estimación a la fecha de concesión del gasto de compensación total que reconoceremos durante el período de servicio de los otorgamientos. Se calculan de acuerdo con GAAP para fines del reporte financiero con base en los supuestos descritos en la Nota 10 de las Notas a los Estados Financieros Consolidados incluidos en nuestro Reporte Anual a los Accionistas, pero sin tener en cuenta las estimaciones de cancelaciones relacionadas con las condiciones de adjudicación basadas en el servicio.

Las adjudicaciones de acciones consisten en unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño y en el servicio. Para las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño con una medida de desempeño basada en el retorno total a los accionistas, se utiliza un modelo de valoración Monte Carlo para calcular el valor razonable en la fecha de otorgamiento. Para las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño con una medida de desempeño basada en el crecimiento de EPS (ajustado para propósitos de LTIP), las cantidades incluidas en esta tabla asumen que se logró el nivel objetivo de las condiciones de desempeño. Los valores máximos para estos otorgamientos por crecimiento de EPS otorgados en 2023, asumiendo que se lograron las condiciones de desempeño más altas, serían de \$7,666,748 dólares para el Sr. Martin; \$2,266,916 dólares para el Sr. Mihalik; \$1,032,008 dólares para la Sra. Sedgwick; \$433,462 dólares para el Sr. Wall; y \$1,493,446 para el Sr. Sahara. Para las unidades de acciones restringidas basadas en servicios, las adjudicaciones se valoraron al valor razonable de las acciones comunes en la fecha de acreditación sin reducción por falta de transmisibilidad, y los montos incluidos en esta tabla son iguales al número de acciones sujetas a dichos otorgamientos, multiplicado por el precio de cierre de la fecha de otorgamiento de nuestras acciones comunes. Todas las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño y basadas en el servicio se liquidarán en acciones comunes de Sempra al momento de la adjudicación, a menos que se difiera de acuerdo con los términos del Plan de Ahorro para Empleados y Directivos en el caso de unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño, en cuyo caso serán liquidadas en acciones comunes de Sempra después de la separación de servicio de la compañía.

Las adjudicaciones de opciones consisten únicamente en opciones sobre acciones no calificadas basadas en servicios. Se utiliza un modelo de valuación de Black-Scholes para calcular su valor razonable a la fecha de otorgamiento.

El valor realmente obtenido por los directivos de los otorgamientos de acciones y opciones dependerá de la medida en que se cumplan las condiciones de adjudicación basadas en el desempeño y el servicio y el valor de mercado de las acciones sujetas a adjudicación al momento de la adjudicación y venta.

Para información adicional sobre las adjudicaciones de acciones y opciones, favor de ver "Otorgamiento de adjudicaciones basadas en planes" y "Adjudicaciones de acciones pendientes al final del año" más adelante.

- (F) Representa (i) el cambio total en el valor presente actuarial de los beneficios acumulados bajo los planes de pensiones al final del año con respecto al final del año anterior y (ii) intereses por encima del mercado (intereses superiores al 120 % de la tasa federal a largo plazo) sobre la compensación diferida sobre una base que no es calificada fiscalmente. Los montos de 2023 son:

	Cambios en Beneficios Acumulados <sup>(1)</sup>	Intereses por Arriba del Mercado	Total
Jeffrey W. Martin	\$8,259,934	\$109,758	\$8,369,692
Trevor I. Mihalik	\$1,553,079	\$ 36,175	\$1,589,254
Karen L. Sedgwick	\$5,028,845	\$ 18,940	\$5,047,785
Peter R. Wall	\$ 117,821	\$ 6,444	\$ 124,265
Kevin C. Sagara	\$4,024,996	\$ 90,724	\$4,115,720

- (1) El SERP es un plan de beneficio de pensiones tradicional. Los planes de beneficios definidos son extremadamente sensibles a cambios de tasas de interés y otras suposiciones económicas. El valor actuarial del beneficio de la pensión fluctúa significativamente año con año dependiendo de un número de factores, incluyendo cambios en salario, la acumulación de edad adicional y servicio, tasas de interés, y cambios en supuestos actuariales tales como mortalidad. Bajo la fórmula de beneficios definidos, el salario promedio final es el salario base promedio de los dos años consecutivos del salario base más alto antes de retirarse más el promedio de las tres bonificaciones anuales más altas durante los 10 años anteriores al retiro. El salario promedio final no incluye los incentivos a largo plazo basados en capital. Para el Sr. Martin el cambio año con año se debió principalmente a un año de edad adicional y cambios de servicios y salario. Para información adicional sobre los beneficios de pensiones y la compensación diferida, véase al "Beneficios de Pensiones" y "Compensación Diferida No Calificada" más adelante.

- (G) Los montos de Toda la Demás Compensación para 2023 son:

	Contribuciones de la Compañía por 401(k) y por el Plan de Compensación Diferido	Primas de Seguros <sup>(1)(2)</sup>	Contribuciones Benéficas Equiparables <sup>(3)</sup>	Otros <sup>(2)(4)</sup>	Total
Jeffrey W. Martin	\$231,767	\$64,011	\$143,333	\$395,709	\$834,820
Trevor I. Mihalik	\$ 96,438	\$ 9,658	\$ 25,000	\$ 38,376	\$169,472
Karen L. Sedgwick	\$ 43,499	\$ 2,892	\$ 7,280	\$ 10,000	\$ 63,671
Peter R. Wall	\$ 33,109	\$ 2,892	\$ 225	\$ 10,000	\$ 46,226
Kevin C. Sagara	\$ 38,628	\$10,808	\$ 8,500	\$ 39,291	\$ 97,227

- (1) Los montos consisten en primas por beneficios suplementarios por discapacidad, para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara, beneficios de seguro de responsabilidad personal excedentes para la Sra. Sedgwick y Sr. Wall, y primas de seguro de vida por \$54,278 dólares para el Sr. Martin. La información sobre estos programas se incluye en "Discusión y Análisis de la Compensación—Componentes de Compensación—Planes de Beneficios—Planes de Salud, Seguros de Vida y Planes de Discapacidad y Otros Beneficios Ejecutivos".
- (2) Beneficios de seguro de responsabilidad personal excedentes para Sres. Martin, Mihalik y Sagara están incluidos dentro de las asignaciones del programa de beneficios ejecutivos que se incluye en esta tabla en "Otros".
- (3) Los montos consisten en nuestras contribuciones a organizaciones benéficas, educativas y otras organizaciones sin fines de lucro para igualar las contribuciones personales por cada directivo designado dólar por dólar hasta un máximo anual de \$25,000 dólares para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara y \$15,000 dólares para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall, también para el Sr. Martin \$143,333 dólares adicionales, para la Sra. Sedgwick \$6,000 dólares adicionales y para el Sr. Sagara \$4,000 dólares adicionales en contribuciones bajo el programa especial de doble partido de vacaciones de la Fundación Semptra, dicha fundación es fondeada por Semptra y dicho programa especial de doble partido de vacaciones estaba disponible para todos los empleados.
- (4) Para los Sres. Martin, Mihalik y Sagara, los montos incluyen el costo incremental para la compañía atribuible a servicios relacionados con seguridad, incluyendo el uso de un automóvil y personal de seguridad, como un conductor de seguridad, para los Señores Martin, Mihalik y Sagara, la evaluación de hogar y ciberseguridad para el Sr. Mihalik, y el uso personal del servicio de aeronaves de la compañía para el Sr. Martin (en una cantidad de \$337,439 dólares con el costo incremental calculado con base en los montos facturados a la compañía por los vuelos aplicables), cuyo uso, en lugar de vuelos comerciales, fue fomentado por nuestro Consejo de Administración, para el Sr. Martin, por razones de seguridad y salud. La compañía considera los costos por estos servicios como gastos empresariales, y no como beneficios personales, porque mitigan el riesgo de la compañía al apoyan la protección seguridad y salud seguridad de nuestros altos ejecutivos; sin embargo, las disposiciones de divulgación requieren que ciertos gastos de seguridad sean reportados como beneficios personales. En raras ocasiones, los miembros de la familia y los invitados de los funcionarios ejecutivos designados viajan en aviones no comerciales cuando el avión ya se dirige a un destino específico con fines comerciales. Este uso tiene un costo incremental nominal para la compañía y, si es calculable, este monto nominal se incluye en los montos que se muestran en esta columna. Los montos también incluyen servicios de planificación financiera y patrimonial, una asignación del programa de beneficios ejecutivos de \$40,000 dólares para el Sr. Martin y \$30,000 dólares para los Sres. Mihalik y Sagara; y el costo del regalo de jubilación para el Sr. Sagara. Los montos que se muestran no incluyen el estacionamiento en las oficinas de la compañía y el uso personal ocasional por parte de los directivos de los bienes y servicios de la compañía (incluidos los eventos de entretenimiento que de otro modo no se utilizarían para los fines comerciales para los que se obtuvieron) por los que no incurrimos más que nominalmente un costo incremental o por el cual el directivo nos reembolsa el costo incremental de uso personal.

## RESUMEN DE COMPENSACIÓN DIRECTA TOTAL (SALARIO BASE, ADJUDICACIONES DE ACCIONES, ADJUDICACIONES DE OPCIONES Y COMPENSACIÓN BAJO EL PLAN DE INCENTIVOS DISTINTOS A ACCIONES)

La siguiente tabla presenta una versión alternativa de la Tabla de Resumen de Compensación de 2023 que excluye el cambio en el valor actuarial de los beneficios de pensiones, las ganancias por compensación diferida no calificada y los montos en la columna "Todas las demás compensaciones". El propósito de esta tabla es brindar a los lectores una visión de los elementos de la compensación directa total que son revisados y determinados anualmente por el Comité de Compensación y Desarrollo de Talento. Esta tabla no reemplaza la Tabla de Resumen de Compensación de 2023 ni las notas al pie relacionadas que se muestran arriba.

	Año	Salario	Adjudicaciones de Acciones	Adjudicaciones de Acciones	Compensación Bajo del Plan de Incentivos Distintos a Acciones	Total de Compensación Directa
			Unidades de Acciones Restringidas	Opciones Basadas en Servicios	Bono en Efectivo Anual Basado en Desempeño	
<b>Jeffrey W. Martin</b>	2023	\$1,500,000	\$8,252,705	\$3,833,364	\$4,631,300	\$18,217,369
Presidente Ejecutivo, Director General y Presidente	2022	\$1,400,000	\$7,018,343	\$3,166,681	\$4,296,100	\$15,881,124
	2021	\$1,350,000	\$6,083,529	\$2,833,344	\$3,952,300	\$14,219,173
<b>Trevor I. Mihalik</b>	2023	\$ 900,000	\$2,440,119	\$1,133,361	\$1,587,900	\$ 6,061,380
Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas	2022	\$ 830,000	\$1,921,195	\$ 866,671	\$1,512,300	\$ 5,130,166
	2021	\$ 780,000	\$1,659,131	\$ 772,678	\$1,370,100	\$ 4,581,909
<b>Karen L. Sedgwick</b>	2023	\$ 560,000	\$1,627,040	-	\$ 691,700	\$ 2,878,740
Directora de Administración y Directora de Recursos Humanos	2022	\$ 460,000	\$ 789,340	-	\$ 529,400	\$ 1,778,740
	2021	\$ 392,301	\$ 491,430	-	\$ 390,000	\$ 1,273,731
<b>Peter R. Wall</b>	2023	\$ 435,000	\$ 683,312	-	\$ 383,800	\$ 1,502,112
Vicepresidente Senior, Contralor y Director de Contabilidad	2022	\$ 410,000	\$ 740,097	-	\$ 393,200	\$ 1,543,297
	2021	\$ 390,000	\$1,140,578	-	\$ 380,600	\$ 1,911,178
<b>Kevin C. Sagara</b>	2023	\$ 872,953	\$1,607,553	\$ 746,687	\$1,420,800	\$ 4,647,993
Vicepresidente Ejecutivo anterior y Presidente del Grupo	2022	\$ 830,000	\$1,773,307	\$ 800,006	\$1,512,300	\$ 4,915,613
	2021	\$ 780,000	\$1,373,004	\$ 639,341	\$1,370,100	\$ 4,162,445

## Otorgamiento de Adjudicaciones con Base en el Plan

Nuestros directivos designados participaron en planes de compensación de incentivos que están diseñados para fomentar altos niveles de desempeño tanto a corto como a largo plazo. Los bonos anuales en efectivo basados en el desempeño se proporcionaron bajo nuestro plan de bonos anuales. Se proporcionaron incentivos a largo plazo basados en acciones bajo nuestro Plan de Incentivos a Largo Plazo de 2019.

Resumimos abajo nuestros otorgamientos de adjudicaciones con base en el plan 2023 para cada uno de nuestros directivos designados en la Tabla de Resumen de Compensación 2023.

### OTORGAMIENTO DE ADJUDICACIONES CON BASE EN EL PLAN EN 2023

	Fecha de Otorgamiento <sup>(A)</sup>	Fecha de Autorización <sup>(A)</sup>	Pagos Posibles Estimados Bajo Otorgamientos Distintos a Acciones Bajo el Plan (Bono Anual con Base en Desempeño) <sup>(B)</sup>			Pagos Futuros Estimados por Otorgamiento Bajo el Plan de Incentivos en Acciones (Número de Acciones) <sup>(C)(E)</sup>			Número de Acciones de Todos los Demás Otorgamientos de Acciones <sup>(D)(E)</sup>	Otorgamiento de Opciones (Opciones de Acciones con Base en Servicio) <sup>(F)</sup>		Valor Razonable en la Fecha de Otorgamiento de Adjudicaciones de Acciones y Opciones <sup>(G)</sup>
			Límite	Objetivo	Máximo	Límite	Objetivo	Máximo		Número de Acciones	Precio de Ejercicio por Acción	
<b>Jeffrey W. Martin</b>												
Unidades de Acciones Restringidas con Base en Desempeño (PBRUSU) con base en TSR contra el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500	1/03/23	12/14/22				6,235	24,940	49,880				\$ 2,049,532
PBRUSU con base en TSR contra el Índice S&P 500	1/03/23	12/14/22				6,235	24,940	49,880				\$ 2,369,799
PBRUSU con base en Crecimiento EPS	1/03/23	12/14/22				12,470	49,878	99,756				\$ 3,833,374
Opciones de Acciones no Calificadas	1/03/23	12/14/22							219,112	\$ 76.855		\$ 3,833,364
Bono Anual con Base en Desempeño			\$ 1,050,000	\$ 2,625,000	\$ 5,250,000							
<b>Trevor I. Mihalik</b>												
PBRUSU con base TSR contra el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500	1/03/23	12/14/22				1,844	7,374	14,748				\$ 605,984
PBRUSU con base en TSR contra el Índice S&P 500	1/03/23	12/14/22				1,844	7,374	14,748				\$ 700,677
PBRUSU con base en Crecimiento EPS	1/03/23	12/14/22				3,687	14,748	29,496				\$ 1,133,458
Opciones de Acciones no Calificadas	1/03/23	12/14/22							64,782	\$ 76.855		\$ 1,133,361
Bono Anual con Base en Desempeño			\$ 360,000	\$ 900,000	\$ 1,800,000							
<b>Karen L. Sedgwick</b>												
PBRUSU con base TSR contra el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500	1/03/23	12/14/22				840	3,358	6,716				\$ 275,955
PBRUSU con base en TSR contra el Índice S&P 500	1/03/23	12/14/22				840	3,358	6,716				\$ 319,077
PBRUSU con base en Crecimiento EPS	1/03/23	12/14/22				1,679	6,714	13,428				\$ 516,004
Unidades de Acciones Restringidas con Base en Servicio	1/03/23	12/14/22							6,714			\$ 516,004
Bono Anual con Base en Desempeño			\$ 156,800	\$ 392,000	\$ 784,000							
<b>Peter R. Wall</b>												
PBRUSU con base en TSR contra el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500	1/03/23	12/14/22				353	1,410	2,820				\$ 115,872
PBRUSU con base en TSR contra el Índice S&P 500	1/03/23	12/14/22				353	1,410	2,820				\$ 133,978
PBRUSU con base en Crecimiento EPS	1/03/23	12/14/22				705	2,820	5,640				\$ 216,731
Unidades de Acciones Restringidas con Base en Servicio	1/03/23	12/14/22							2,820			\$ 216,731
Bono Anual con Base en Desempeño			\$ 87,000	\$ 217,500	\$ 435,000							
<b>Kevin C. Sagara</b>												
PBRUSU con base en TSR contra el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500	1/03/23	12/14/22				1,215	4,858	9,716				\$ 399,223
PBRUSU con base en TSR contra el Índice S&P 500	1/03/23	12/14/22				1,215	4,858	9,716				\$ 461,607
PBRUSU con base en Crecimiento EPS	1/03/23	12/14/22				2,429	9,716	19,432				\$ 746,723
Opciones de Acciones no Calificadas	1/03/23	12/14/22							42,680	\$ 76.855		\$ 746,687
Bono Anual con Base en Desempeño			\$ 322,120	\$ 805,300	\$ 1,610,600							

- (A) Las fechas de otorgamiento y autorización son aplicables a las adjudicaciones de incentivos de acciones, que consisten en unidades de acciones restringidas con base en servicio y opciones de acciones no calificadas basadas en el desempeño. El Comité de Compensación y Desarrollo de Talento autoriza estas adjudicaciones como parte de la planificación de compensación anual que generalmente se concluye en diciembre con los ajustes salariales en vigor el 1 de enero, y las adjudicaciones se otorgan el primer día hábil de enero. El Comité de Compensación y Desarrollo de Talento aprueba un valor en dólares y los demás términos de las adjudicaciones que se otorgarán a cada directivo designado. También se pueden otorgar adjudicaciones de acciones especiales en otros momentos, incluyendo al momento de la contratación o promoción de directivos, para recompensar el desempeño extraordinario o para promover la retención. De acuerdo con los términos aprobados por el Comité de Compensación y Desarrollo de Talento, en la fecha de otorgamiento de cada adjudicación, se calculó el número exacto de acciones a otorgar a cada directivo designado utilizando el precio de cierre de nuestras acciones comunes en esa fecha. (o, para las opciones de acciones no calificadas, una valuación Black-Scholes).
- (B) Las adjudicaciones del plan de incentivos distintos a acciones consistieron en un bono anual con base en desempeño pagadero bajo nuestro plan de bono anual. Los montos reportados en la tabla representan estimaciones a principios de 2023 de las bonificaciones que se espera pagar según las medidas de desempeño financiero y operativo establecidas por el Comité de Compensación y Desarrollo de Talento. El desempeño sobresaliente de la compañía o individual puede resultar en el pago de bonos que excedan los montos objetivo. En ningún caso los pagos reales excederán las bonificaciones máximas establecidas en el plan para cada directivo.
- Las medidas de desempeño para 2023 se basaron en un objetivo de Utilidades de ABP de \$2,784 millones de dólares, Medidas de Seguridad y Medidas Sustentabilidad. Para obtener información sobre los ajustes predefinidos a las utilidades para fines del plan de bonificación anual, favor de referirse al Apéndice D de este material informativo para la asamblea. No se pagaron bonos por Utilidades ABP de menos de \$2,561 millones de dólares y se pagaron bonos máximos por Utilidades ABP de \$3,007 millones de dólares o más. Los bonos objetivo se establecieron en niveles que van desde el 175% del salario base para el Sr. Martin hasta el 50% del salario base para el Sr. Wall, con bonificaciones máximas que van del 350% al 100% del salario base, respectivamente. Las Utilidades ABP para 2023 fueron de \$2,977 millones de dólares y el desempeño de las Medidas de Seguridad y las Medidas de Sustentabilidad superaron el desempeño objetivo según se establece en la Tabla 8 "Discusión y Análisis de la Compensación – Componentes de Compensación – Bonos Anuales con Base en Desempeño – Determinación de Objetivos de Utilidades ABP" y en el Apéndice D de este material informativo para la asamblea. En consecuencia, en febrero de 2024, el Comité de Compensación y Desarrollo de Talento autorizó el pago de bonos a los directivos designados en los montos informados en la Tabla de Resumen de Compensación de 2023 como compensación del plan de incentivos distintos de acciones generados en 2023.
- (C) Las adjudicaciones del plan de incentivos de acciones consistieron en unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño. Las acciones sujetas a las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño generalmente se otorgarán, en su totalidad o en parte, o se perderán a principios de 2026 en tanto que el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento lo certifique en función de nuestro retorno total para los accionistas en comparación con los índices del mercado y del grupo de pares para el periodo de tres años terminados en el primer día de cotización en la NYSE en 2026 y el crecimiento de EPS (ajustado para propósitos de LTIP para el periodo de tres años terminado el 31 de diciembre de 2025). Para obtener información sobre el tratamiento de las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño en el caso de una terminación del empleo antes del final del periodo de desempeño o un cambio en el control, consulte "Beneficios por Despido y Cambio de Control" más adelante.
- Para los dos componentes de las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño con una medida de desempeño de retorno total para los accionistas, el número objetivo de acciones se otorgará si hemos logrado un desempeño acumulado total para los accionistas de tres años que nos coloque entre el 50% superior de las empresas en el Índice de Empresas de Servicios Públicos S&P 500 o el Índice S&P 500, según corresponda, con acciones adicionales que se otorgan proporcionalmente por desempeño superior al 50º percentil del índice aplicable al número máximo (200% del número objetivo) de acciones por desempeño igual o superior al 90º percentil de ese índice. Si nuestro desempeño no nos ubica entre el 50% superior, pero está en el 25º percentil o por encima de las empresas en el índice aplicable, la cantidad de acciones que se adjudicarán disminuye del número objetivo de acciones en el 50º percentil al 25% del número objetivo de acciones en el 25º percentil y cero acciones por debajo del 25º percentil.
- Para las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño con una medida de desempeño de crecimiento de EPS, se otorgará el número objetivo de acciones, sujeto a la discreción del Comité de Compensación y Desarrollo de Talento (para hacer ajustes a las utilidades), si hemos logrado una CAGR de EPS de tres años del 6.5%.
- Si el rendimiento es del 7.9%, se otorgará el 150% del número objetivo de acciones, y si el rendimiento es del 9.1% o superior, se otorgará el número máximo (200% del número objetivo) de acciones. Si nuestro CAGR de EPS de tres años es inferior al 6.5%, la cantidad de acciones que se otorgarán disminuye desde la cantidad objetivo de acciones en 6.5% hasta el 25% de la cantidad objetivo de acciones en 6.2% y cero acciones por debajo del 6.2%.
- (D) Estas adjudicaciones representan unidades de acciones restringidas con base en servicio que se otorgan proporcionalmente a lo largo de tres años. Para obtener información sobre el tratamiento de las unidades de acciones restringidas con base en servicio en el caso de una terminación del empleo antes del final del periodo de servicio o un cambio de control, favor de consultar "Beneficios por Despido y Cambio de Control" a continuación.
- (E) Durante los periodos de desempeño o servicio, los dividendos pagados o que habrían sido pagados sobre las acciones sujetas a la adjudicación se consideran reinvertidos para comprar acciones adicionales, a su valor razonable, que quedan sujetas a las mismas condiciones de cancelación y otorgamiento (incluidos los criterios de desempeño, en su caso) como las acciones a las que se refieren los dividendos. Debido a la imposibilidad de pronosticar los precios de las acciones a los que se reinvertirían los dividendos futuros, los montos que se muestran en la tabla no incluyen dichos dividendos.
- A menos que el directivo designado indique lo contrario, la compañía retendrá una cantidad suficiente de acciones a las que el participante tendría derecho a pagar la cantidad mínima de impuestos retenidos que sean pagaderos.
- (F) Las opciones sobre acciones son opciones no calificadas basadas en servicios para comprar acciones de nuestras acciones comunes. Fueron otorgados a un precio de ejercicio igual al precio de cierre de la fecha de otorgamiento de nuestras acciones comunes y tienen un plazo de 10 años, sujeto a vencimiento anticipado luego de la terminación del empleo, sujeto a ciertas excepciones. Por lo general, se otorgan y se vuelven ejercibles de manera proporcional durante tres años. Para obtener información sobre el tratamiento de las opciones sobre acciones en el caso de una terminación del empleo antes del final del periodo de adjudicación o un cambio en el control, consulte "Beneficios por Despido y Cambio de Control" a continuación.
- (G) Estos montos reflejan nuestra fecha de adjudicación estimada del gasto de compensación total que reconoceremos durante el periodo de servicio de la adjudicación. Se calculan de acuerdo con GAAP con base en los supuestos descritos en la Nota 10 de las Notas a los Estados Financieros Consolidados incluidos en nuestro Reporte Anual 2023 para Accionistas, pero sin tener en cuenta las estimaciones de pérdidas relacionadas con las condiciones de adjudicación basadas en el servicio. El valor realmente obtenido por los directivos de las adjudicaciones de acciones y opciones dependerá de la medida en que se cumplan las condiciones de adjudicación basadas en el desempeño y el servicio y el valor de mercado de las acciones sujetas a adjudicación al momento de la adjudicación y venta.

## Asignaciones de Acciones Pendientes al Final del Año

A continuación, resumimos el otorgamiento de las asignaciones de capital que se encuentran en circulación al 31 de diciembre de 2023, para cada uno de nuestros oficiales ejecutivos nombrados en nuestra Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023. Estas Asignaciones consisten en opciones de acciones no calificadas y unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño y en servicios.

### ASIGNACIONES DE ACCIONES PENDIENTES AL FINAL DEL AÑO 2023

	Fecha de Otorgamiento	Incentivos de Operaciones (Opciones de Acciones Basadas en Servicios) <sup>(A)</sup>				Incentivos de Acciones			
		Número de Acciones Subyacentes a Opciones No Ejercidas		Precio de Ejercicio	Fecha de Vencimiento	Asignación de Planes de Incentivos de Capital (Unidades de Acciones Basadas en Desempeño) <sup>(B)</sup>		Otros Incentivos de Acciones (Unidades de Acciones Restringidas Basadas en Servicio) <sup>(C)</sup>	
		Ejercible	No Ejercible			Número de Acciones No Otorgadas / No Ganadas <sup>(D)</sup>	Valor de Mercado de las Acciones No Otorgadas / No Ganadas	Número de Acciones No Otorgadas / No Ganadas <sup>(D)</sup>	Valor de Mercado de las Acciones No Otorgadas / No Ganadas
<b>Jeffrey W. Martin</b>	01/03/23	-	219,112	\$ 76.855	01/01/33				
	01/03/23					23,862	\$ 1,783,206		
	01/03/23					8,840	660,588		
	01/03/23					51,094	3,818,274		
	01/03/22	96,048	192,094	\$ 65.995	01/01/32				
	01/03/22					50,604	3,781,655		
	01/03/22					43,520	3,252,224		
	01/03/22					50,604	3,781,655		
	01/04/21	198,102	99,050	\$ 61.900	01/01/31				
	01/04/21					36,043	2,693,468 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					27,126	2,027,091 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					99,768	7,455,640 <sup>(G)</sup>		
	01/02/20	212,552	-	\$ 74.560	01/01/30				
	01/02/19	272,728	-	\$ 53.380	01/01/29				
		779,430	510,256	\$65.640 <sup>(E)</sup>		391,461	\$ 29,253,801	-	\$ -
<b>Trevor I. Mihalik</b>	01/03/23	-	64,782	\$ 76.855	01/01/33				
	01/03/23					7,055	\$ 527,240		
	01/03/23					2,614	195,316		
	01/03/23					15,108	1,128,993		
	01/03/22	26,288	52,572	\$ 65.995	01/01/32				
	01/03/22					13,853	1,035,258		
	01/03/22					11,914	890,322		
	01/03/22					13,851	1,035,101		
	01/04/21	54,024	27,012	\$ 61.900	01/01/31				
	01/04/21					9,830	734,561 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					7,398	552,827 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					27,210	2,033,386 <sup>(G)</sup>		
	01/02/20	31,884	-	\$ 74.560	01/01/30				
	01/02/19	31,024	-	\$ 53.380	01/01/29				
		143,220	144,366	\$66.876 <sup>(E)</sup>		108,833	\$ 8,133,004	-	\$ -
<b>Karen L. Sedgwick</b>	01/03/23					3,213	\$ 240,096		
	01/03/23					1,190	88,944		
	01/03/23					6,878	513,972		
	01/03/23							6,878	\$ 513,972 <sup>(H)</sup>
	01/03/22					3,923	293,176		
	01/03/22					3,374	252,131		
	01/03/22					3,921	293,018		
	01/03/22							2,613	195,293 <sup>(I)</sup>
	01/04/21					1,987	148,513 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					1,496	111,770 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					5,497	410,782 <sup>(G)</sup>		
	01/04/21							915	68,409 <sup>(J)</sup>
		-	-	-(E)		31,479	\$ 2,352,402	10,406	\$ 777,674

	Incentivos de Acciones								
	Incentivos de Operaciones (Opciones de Acciones Basadas en Servicios) <sup>(A)</sup>					Asignación de Planes de Incentivos de Capital (Unidades de Acciones Basadas en Desempeño) <sup>(B)</sup>		Otros Incentivos de Acciones (Unidades de Acciones Restringidas Basadas en Servicio) <sup>(C)</sup>	
	Número de Acciones Subyacentes a Opciones No Ejercidas					Número de Acciones No Otorgadas / No Ganadas <sup>(D)</sup>	Valor de Mercado de las Acciones No Otorgadas / No Ganadas	Número de Acciones No Otorgadas / No Ganadas <sup>(D)</sup>	Valor de Mercado de las Acciones No Otorgadas / No Ganadas
	Fecha de Otorgamiento	Ejercible	No Ejercible	Precio de Ejercicio	Fecha de Vencimiento				
<b>Peter R. Wall</b>	01/03/23					1,349	\$ 100,815		
	01/03/23					500	37,347		
	01/03/23					2,889	215,877		
	01/03/23							2,889	\$ 215,877 <sup>(H)</sup>
	01/03/22					3,678	274,892		
	01/03/22					3,163	236,407		
	01/03/22					3,676	274,734		
	01/03/22							2,451	183,156 <sup>(I)</sup>
	01/04/21					2,186	163,340 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					1,645	122,929 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					6,046	451,827 <sup>(G)</sup>		
	01/04/21							1,007	75,250 <sup>(J)</sup>
	01/04/21							5,281	394,657 <sup>(K)</sup>
		-	-	-(E)		25,132	\$ 1,878,168	11,628	\$ 868,940
<b>Kevin C. Sagara</b>	01/03/23	-	42,680	\$ 76.855	01/01/33				
	01/03/23					4,648	\$ 347,346		
	01/03/23					1,722	128,674		
	01/03/23					9,953	743,782		
	01/03/22	24,266	48,528	\$ 65.995	01/01/32				
	01/03/22					12,786	955,502		
	01/03/22					10,996	821,731		
	01/03/22					12,786	955,502		
	01/04/21	44,702	22,350	\$ 61.900	01/01/31				
	01/04/21					8,135	607,937 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					6,122	457,530 <sup>(F)</sup>		
	01/04/21					22,515	1,682,544 <sup>(G)</sup>		
		68,968	113,558	\$67.030 <sup>(E)</sup>		89,663	\$ 6,700,548	-	\$ -

(A) Las opciones de acciones son generalmente otorgadas y se vuelven ejercibles a prorrata en un plazo de tres años hasta su vencimiento al final del plazo de 10 años, sujeto al vencimiento anticipado en virtud de la terminación de la relación laboral antes de la final del periodo de otorgamiento o el cambio de control, véase a la "Prestaciones por Despido y Cambio de Control" más adelante.

(B) Las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño serán generalmente otorgadas, en totalidad o en parte, o serán perderán al final de un periodo de desempeño de tres años en tanto el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento lo certifique, basado en nuestro retorno total a accionistas comparado con los índices de mercado y de grupo de referencia y nuestro crecimiento de EPS (ajustado para propósitos de LTIP). Para información acerca del tratamiento de las unidades de acciones restringidas basadas en desempeño, en el caso de que exista una terminación de la relación laboral antes del final del periodo de desempeño o un cambio de control observe "Prestaciones por Despido y Cambio de Control" más adelante.

Para el rendimiento total de accionistas basado en incentivos, hemos reportado el número y valor de mercado de las acciones sujetas a los incentivos (junto con dividendos y equivalentes de dividendos reinvertidos) que hubieran sido otorgadas al 31 de diciembre de 2023 en caso de que los periodos de rendimiento y de servicios aplicables hubieran vencido en esa fecha. Al 31 de diciembre de 2023 el desempeño de estos premios/asignaciones como porcentaje fue:

Total de Incentivos Basados en Retorno a Accionistas	Desempeño al 31 de diciembre de 2023
Incentivo 03/01/23 (TSR contra el Índice de Servicios Públicos S&P 500)	93.40%
Incentivo 03/01/23 (TSR contra el Índice S&P 500)	34.60%
Incentivo 03/01/22 (TSR contra el Índice de Servicios Públicos S&P 500)	200.00%
Incentivo 03/01/22 (TSR contra el Índice S&P 500)	172.00%
Incentivo 04/01/21 (TSR contra el Índice de Servicios Públicos S&P 500)	144.50%
Incentivo 04/01/21 (TSR contra el Índice S&P 500)	108.75%

El 25 de enero de 2024, los incentivos del 4 de enero de 2021 basados en el retorno total a accionistas comparados con el Índice de Servicios Públicos S&P 500 otorgadas al 144.5% del objetivo y los incentivos del 4 de enero de 2021 basados en el retorno total a accionistas comparado con el Índice S&P 500 otorgados al 108.75% del objetivo.

Los incentivos basados en crecimiento de EPS otorgadas el 3 de enero de 2022 y el 3 de enero de 2023 (junto con equivalentes de dividendos reinvertidos) son reportados basados en desempeño objetivo, ya que el plazo de desempeño aplicable no hay concluido y el EPS (como se encuentra ajustado para propósitos de LTIP) para final(es) de año(s) del periodo de desempeño que no ha sido determinado aún. El número de acciones que serán

otorgadas en última instancia dependerán del grado en el que las medidas de desempeño hayan sido cumplidas al final del periodo de desempeño aplicable actual y que puede ser menor o mayor que el número reportado en la tabla.

En los incentivos basados en crecimiento de EPS (como se encuentra ajustado para propósito de LTIP) del 21 de febrero de 2024, 4 de enero de 2021 que concluyó el 31 de diciembre de 2023 otorgado en 200% del objetivo, o desempeño máximo. Estos incentivos son reportados basándose en el resultado final del desempeño 200% del objetivo: Para mayor detalle, observe Nota B de la tabla Ejercicio de Opciones y Otorgamiento de Acciones de 2023 que se encuentra más adelante.

- (C) Los incentivos otorgados el 3 de enero de 2023, 3 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2021 representan unidades de acciones restringidas basadas en servicio que son otorgadas a prorrata un plazo de tres años a partir de la fecha de otorgamiento del incentivo correspondiente en el primer día de cotización de la NYSE de cada año, excepto que el incentivo especial concedido al Sr. Wall el 4 de enero de 2021 se devengue a prorrata durante cuatro años. Para información a cerca del tratamiento de unidades de acciones restringidas basadas en servicio en el caso de una terminación de la relación laboral antes del periodo de servicio o un cambio de control, observe "Prestaciones por Despido y Cambio de Control" que se encuentra más abajo.
- (D) Incluye acciones consideradas compradas con dividendos reinvertidos y equivalentes de dividendos que se vuelven sujetos de las mismas condiciones para la pérdida del derecho a ejercer las opciones con las que se relacionan los dividendos. No incluye los dividendos reinvertidos y equivalentes de dividendos con fecha de registro de 6 de diciembre de 2023, los cuales fueron pagados el 15 de enero de 2024.
- (E) El precio de ejercicio promedio ponderado para opciones circulantes al 31 de diciembre de 2023 fue (1) \$65.64 dólares para el Sr. Martin, \$66.88 dólares para el Sr. Mihalik y \$67.03 dólares para el Sr. Sagara para todas las opciones circulantes; (2) \$69.86 dólares para el Sr. Martin, \$70.10 dólares para el Sr. Mihalik y \$69.27 dólares para el Sr. Sagara para todas las opciones no ejercibles y (3) \$62.88 dólares para el Sr. Martin, \$63.62 dólares para el Sr. Mihalik y \$63.34 dólares para el Sr. Sagara para todas las opciones circulantes.
- (F) Estos incentivos otorgados el 25 de enero de 2024, inmediatamente después de la decisión y certificación del Comité de Compensación y Desarrollo de Talento de los resultados del retorno total a accionistas. El valor realizado en el momento del otorgamiento de estas acciones se presenta en la Nota B de la tabla Ejercicio de Opciones y Otorgamiento de Acciones de 2024 que se encuentra más abajo.
- (G) Estos incentivos otorgados el 21 de febrero de 2024, inmediatamente después de la decisión y certificación del Comité de Compensación y Desarrollo de Talento de los resultados de crecimiento de EPS (ajustados para propósito de LTIP). El valor realizado en el momento del otorgamiento de estas acciones es presentado en la Nota B de la tabla Ejercicio de Opciones y Otorgamiento de Acciones de 2023 que se encuentra más abajo.
- (H) El primero de tres pagos anuales de estas acciones otorgadas en el 2 de enero de 2024.
- (I) El segundo de tres pagos anuales de estas acciones otorgadas en el 2 de enero de 2024.
- (J) Estas acciones otorgadas totalmente en el 2 de enero de 2024.
- (K) El tercer de cuatro pagos anuales del incentivo especial con fecha de 4 de enero de 2021 del Sr. Wall que fue otorgado el 2 de enero del 2024.

## Ejercicio de las Opciones y Otorgamientos de Acciones

Resumimos a continuación, las unidades de acciones restringidas otorgadas durante el 2023 para cada uno de nuestros oficiales nombrados en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023. Opciones de acciones ejercidas de oficiales ejecutivos no nombrados en 2023.

### EJERCICIO DE OPCIONES Y OTORGAMIENTO DE ACCIONES DE 2023

	Inventivos de Acciones	
	Número de Acciones Adquiridas en Otorgamiento	Valor Realizado en Otorgamiento <sup>(A)(B)</sup>
Jeffrey W. Martin	100,993	\$7,999,789
Trevor I. Mihalik	31,849	\$2,519,167
Karen L. Sedgwick	6,908	\$ 541,105
Peter R. Wall	11,803	\$ 922,351
Kevin C. Sagara	16,988	\$1,341,956

(A) El valor de mercado de la acción otorgada (incluyendo dividendos reinvertidos) a la fecha del otorgamiento, determinado al multiplicar el número de acciones otorgadas entre el precio de cierre de nuestras acciones comunes en la fecha del otorgamiento. También incluye el dividendo equivalente registrado con fecha de 23 de diciembre de 2022, el cual fue pagado el 15 de enero de 2023.

(B) Los incentivos de unidades de acciones basadas en desempeño concedidos en enero de 2020 y abril de 2020 que medían el desempeño total de retorno a accionistas frente al Índice de Servicios Públicos S&P 500 y las compañías del Índice de S&P 500 otorgadas el 26 de enero de 2023 al 130.5% del desempeño objetivo y el 80.8% del desempeño objetivo, respectivamente. Los incentivos de las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño otorgadas en enero de 2020 y abril de 2020 basadas en el crecimiento de EPS (como se encuentra ajustado para propósitos de LTIP) devengados en el 21 de febrero de 2023 al 200% de desempeño objetivo. Los incentivos de unidades de acciones restringidas basadas en servicio que fueron otorgadas el 3 de enero de 2023 consistieron en el tercero de tres pagos anuales de los incentivos anuales concedidos a los Sres. Mihalik, Sagara y Wall y la Sra. Sedgwick el 2 de enero de 2020 y al Sr. Wall el 1 abril de 2020; el segundo de tres pagos anuales de incentivos anuales concedidos a la Sra. Sedgwick y al Sr. Wall el 4 de enero de 2021; el primero de tres pagos anuales de incentivos anuales concedidos al Sra. Sedgwick y al Sr. Wall el 3 de enero de 2022 el segundo de cuatro pagos anuales del incentivo especial concedido al Sr. Wall el 4 de enero de 2021.

Los incentivos de unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño concedidas en enero de 2021 que medía el desempeño total de retorno a accionistas del Índice de Servicios Públicos S&P 500 y las compañías del Índice de S&P 500 otorgadas el 25 de enero de 2024 al 144.5% del desempeño objetivo y el 108.75% del desempeño objetivo, respectivamente. Los incentivos de unidades de acciones restringidas basados en desempeño concedidos en enero de 2021 basados en el crecimiento de EPS (como se encuentra ajustado para propósitos de LTIP) otorgados el 21 de febrero de 2024 al 200% del desempeño objetivo. Los incentivos de unidades restringidas de acciones basadas en servicio concedidas el 2 de enero de 2024 consistieron en el tercero de tres pagos anuales de incentivos anuales concedidos a la Sra. Sedgwick y al Sr. Wall el 4 de enero de 2021; el segundo de tres pagos anuales de incentivos anuales que fueron concedidos al Sra. Sedgwick y el Sr. Wall el 3 de enero de 2022; el primero de tres pagos anuales de incentivos anuales concedidos a la Sra. Sedgwick y al Sr. Wall el 3 de enero de 2023; y el tercero de cuatro pagos anuales de incentivos anuales concedidos al Sr. Wall el 4 de Enero de 2021. El número de acciones adquiridas por el otorgamiento de estas acciones y de su valor de mercado (incluyendo las unidades y el valor del equivalente de dividendo registrado con fecha de 6 de diciembre de 2023, el cual fue pagado el 15 de enero de 2024) ninguno de los cuales se encuentra reflejado en la presente tabla dado el otorgamiento de los incentivos correspondientes después del 31 de diciembre de 2023, fue 164,232 acciones y \$11,739,842 dólares para el Sr. Martin; 44,791 acciones y \$3,201,768 dólares para el Sr. Mihalik; 13,603 acciones y \$992,081 dólares a la Sra. Sedgwick; y 15,839 acciones y \$1,157,676 dólares al Sr. Wall; y 37,065 acciones y \$2,649,529 para el Sr. Segara.

## Beneficios de Pensiones

Nuestros directivos nombrados participan en nuestro Plan de Balance de Efectivo, un plan de retiro de aplicación general fiscal calificado que es sujeto a determinados límites según el Código Fiscal de los EE.UU. Bajo el Plan, incorporamos a una cuenta de nómina por cada participante lo relativo al equivalente del 7.5% del salario de cada empleado y un bono anual basado en el desempeño. Las cuentas de balance devienen intereses y son totalmente otorgadas después de tres años de servicio.

Además del Plan de Balance de Efectivo, los Sres. Martin y Mihalik y la Sra. Sedgwick participan y el Sr. Sagara previo a su retiro participaba en un Plan Suplementario de Retiro Ejecutivo, un plan de pensión no calificada diseñada para el reclutamiento y retención de talento ejecutivo. Bajo el plan, los beneficios son calculados utilizando una fórmula de beneficio definida basada en el promedio total de ganancias (salario base promedio por los dos años consecutivos de mayor salario anteriores al retiro más el promedio de los tres bonos anuales más altos de durante los 10 años anteriores al retiro), años de servicio y edad en la que se encuentra el director al momento del retiro. Los beneficios pagaderos bajo el Plan Suplementario de Retiro Ejecutivo se encuentran reducidos a los beneficios pagaderos bajo el Plan de Balance de Efectivo.

Los beneficios bajo los Planes Complementarios de Retiro de Ejecutivos establecen la fórmula de beneficio comienzan a otorgarse a partir de cinco años y cumpliendo 55 años de edad, y se otorgan en su totalidad cuando la edad más los años de servicio sume un total de 70 o el director cumpla los 60 años, sujeto a excepciones para ciertas terminaciones relacionadas con un cambio de control. El Sr. Sagara, el cual comenzó a ser participante del plan el 1 de agosto de 2018, fue parte del beneficio definido el 11 de agosto de 2023, después de lo cual su servicio anterior fue considerado. Los beneficios para la Sra. Sedgwick, quien se convirtió en participante del plan el 14 de noviembre de 2023, no comenzarán a devengar los beneficios referidos hasta que ella haya cumplido los cinco años de participación en el plan, tras lo cual se tendrán en cuenta los años anteriores. En el momento de retiro regular a los 62 años, el beneficio anual (como porcentaje de las ganancias promedio finales) en la forma de anualidad vitalicia conjunta de un 50% es de 20% después de cinco años de servicio, 40% después de 10 años de servicio, 50% después de 15 años de servicio, 60% después de 20 años de servicio, 62.5% después de 30 años de servicio y 65% después de 40 años de servicio. Son previstos beneficios reducidos basados en la edad y años de servicio para el retiro a partir de los 55 años y el cumplimiento de cinco años de servicio.

Los participantes del Plan Suplementario de Retiro Ejecutivo que tienen por lo menos tres años de servicio y que no cumplen con el criterio mínimo de otorgamiento definido por la fórmula de beneficio, en los cuales se encuentran incluidos la Sra. Sedgwick y los participantes del Plan de Restauración de Saldo de Efectivo, en los cuales se encuentra incluido el Sr. Wall que tienen el derecho al aperebimiento de un beneficio igual al beneficio del que hubieran recibido bajo el Plan fiscal calificado de Balance de Capital pero por limitaciones contenidas en Código Fiscal de los EE.UU. en cuanto a la paga y beneficios de los planes fiscales calificados. Las cuentas de Balance en el Plan de Restauración de Saldo de Efectivo devienen intereses y se encuentran totalmente otorgados después de un servicio de tres años.

Empleados retirados pueden elegir recibir el valor presente del día de su retiro de sus beneficios acumulados devengados en pago de una sola exhibición. O bien, pueden elegir el aperebimiento de una anualidad que provee un equivalente actuarial al pago de una sola exhibición.

Resumimos a continuación el valor presente de los beneficios acumulados de nuestros planes de retiro al 31 de diciembre de 2023, para cada uno de nuestros directivos nombrados en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023.

### BENEFICIOS DE PENSIONES AL FINAL DEL AÑO

	Plan	Años de Servicio Acreditados	Valor Presente de Beneficios Acumulados <sup>(A)</sup>
<b>Jeffrey W. Martin<sup>(B)</sup></b>	Plan de Balance de Efectivo	19	\$ 473,208
	Plan Complementario de Retiro Ejecutivo	19	\$46,318,993
	Total		\$46,792,201
<b>Trevor I. Mihalik<sup>(B)</sup></b>	Plan de Balance de Efectivo	11	\$ 274,725
	Plan Complementario de Retiro Ejecutivo	11	\$ 9,086,129
	Total		\$ 9,360,854
<b>Karen L. Sedgwick<sup>(B)</sup></b>	Plan de Balance de Efectivo	32	\$ 703,345
	Plan Complementario de Retiro Ejecutivo	32	\$ 5,159,584
	Total		\$ 5,862,929
<b>Peter R. Wall<sup>(C)</sup></b>	Plan de Balance de Efectivo	11	\$ 242,881
	Plan Complementario de Retiro Ejecutivo	11	\$ 220,516
	Total		\$ 463,397
<b>Kevin C. Sagara<sup>(B)(D)</sup></b>	Plan de Balance de Efectivo	20	\$ 640,786
	Plan Complementario de Retiro Ejecutivo	20	\$19,963,694
	Total		\$20,604,480

(A) Los montos son basados en suposiciones usadas para efectos del reporte financiero presentado en la Nota 9 de Estados Financieros Consolidados, contenido en nuestro Reporte Anual de Accionistas de 2023, con excepción de la edad de retiro que se asume que es la más temprana en la que un directivo podría retirarse bajo cada uno de los planes sin reducción de beneficio por la edad.

Los montos mostrados en el Plan de Balance de Efectivo se basan en los montos pagaderos mayores del plan, o la suma del valor presente del valor de los beneficios acumulados pagaderos bajo un plan anterior congelado más la acumulación de balance de efectivo. Los montos que se muestran en el Plan Suplementario de Retiro Ejecutivo y el Plan de Restauración de Saldo de Efectivo son el valor presente de los beneficios incrementados sobre aquello proporcionado por el Plan de Balance General.

- (B) Los Sres. Martin y Mihalik son, y el Sr. Sagara previo a su retiro, eran elegibles para los beneficios anteriores al retiro bajo la fórmula de beneficio definida del Plan Complementario de Retiro de Ejecutivo. La Sra. Sedgwick no se encuentra en la posición para devengar beneficios en virtud de la fórmula de beneficios definida del Plan Complementario de Retiro de Ejecutivo. Sin embargo, el Sra. Sedgwick pudo haber sido elegible para el beneficio derivado del Plan fiscal calificado de Balance de efectivo, pero no pudo serlo por las limitaciones del Código Fiscal de los EE.UU. en el pago y beneficios bajo los planes fiscales calificados. Al 31 de diciembre de 2023 el Sr. Martin tenía 61 años, el Sr. Mihalik tenía 57, la Sra. Sedgwick tenía 57 y el Sr. Sagara tenía 62. De haberse retirado el 31 de diciembre de 2023 y recibido sus beneficios bajo el plan de pago en una sola exhibición, sus beneficios anteriores al retiro hubieran sido \$47,961,076 dólares para el Sr. Martin; \$12,349,980 dólares para el Sr. Mihalik; y \$1,069,146 dólares para la Sra. Sedgwick.
- (C) EL Sr. Wall, quien no es participante del Plan Complementario de Retiro Ejecutivo, es parte de los beneficios del Plan de Balance de Efectivo y el Plan no calificado de Restauración de Saldo de Efectivo. Concluyendo su relación laboral el 31 de diciembre de 2023, el Sr. Wall hubiera recibido \$526,461 dólares.
- (D) Los años totales de servicio del Sr. Sagara son 27 años, incluyendo su empleo anterior de 1992-1999, por los cuales los beneficios de pensión fueron distribuidos en el 2000, y 20 años de servicio a partir de su recontractación en 2003. Los beneficios de pensión en esta tabla solo reflejan el servicio del Sr. Sagara desde su recontractación en 2003. El Sr. Sagara se retiró el 1 de diciembre de 2023, a sus 62 años. Él recibió beneficios por \$640,786 dólares del Plan de Balance de Efectivo el 2 de enero de 2024 y tiene derecho a un beneficio por \$20,414,062 dólares del Plan Suplementario de Retiro Ejecutivo el 1 de junio de 2024.

## Compensación No Calificada Diferida

Nuestro Plan de Ahorro para Directivos y Empleados no calificado permite a los ejecutivos a elegir, año con año, el diferir la recepción hasta un 85% de su salario anual y el bono anual basado en el desempeño para el pago en plazos o en una sola exhibición en una fecha futura señalada en relación con la separación del ejecutivo del servicio de la compañía o en una fecha fija de entrega en el servicio. Los directivos también pueden diferir todo o una porción de incentivos de unidades de acciones restringidas al momento del otorgamiento.

El tiempo y forma en la que la distribución es elegida por el ejecutivo en y debido momento señalado, y cambios subsecuentes son limitados. En el caso de que exista un cambio de control, las cuentas participantes serán distribuidas en una sola exhibición inmediatamente, antes del cambio de control. Los montos diferidos se encuentran totalmente adquiridos y devengan intereses a una tasa que se ajusta anualmente al 110% de la Tasa Promedio de Rendimiento Corporativa de Moody's más 1% (5.69% en el 2023) o, como elija el ejecutivo, son invertidas en cuentas de inversión que reflejan a las cuentas de inversión disponibles bajo nuestros planes de ahorro fiscales calificados 401(k) en los cuales todos los empleados pueden participar. Los diferimientos de los incentivos de las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño no pueden ser transferidas a otras inversiones y son pagadas en acciones comunes en conformidad con las opciones de elección del directivo después de la separación del servicio a la compañía.

El Código Fiscal de los EE.UU. coloca límites anuales a los montos que los empleados y los empleadores pueden diferir en el plan de ahorro 401(k). En virtud de estas limitaciones, la compañía realiza contribuciones equivalentes para el plan de compensación diferida por los participantes a lo largo del plan de compensación diferida. La contribución equivalente de la compensación diferida es igual a la mitad del primer 6% de las contribuciones del empleado, más un quinto del siguiente 5% de la contribución del empleado menos una compensación menos una cantidad de las contribuciones realizadas por el plan de ahorro 401(k). No habrá contribuciones equivalentes por parte de la compañía en los diferimientos por unidades de acciones restringidas basadas en desempeño.

Todas las contribuciones hechas por empleados, y ganancias relacionadas con inversión de los planes de compensación diferida son devengadas inmediatamente. Los nuevos participantes son elegibles inmediatamente para contribuciones equivalentes de la compañía y contribuciones equivalentes de la compañía (incluyendo ganancias relacionadas) devengadas después de un año de servicio.

Resumimos a continuación la información referente a la participación de cada uno de nuestros directivos nombrados en nuestros planes de compensación no calificada diferida.

### COMPENSACIÓN NO CALIFICADA DIFERIDA DE 2023

	Contribuciones Ejecutivas en 2023 <sup>(A)</sup>	Contribuciones de la Compañía en 2023 <sup>(B)</sup>	Ganancias Agregadas en 2023 <sup>(C)</sup>	Balance Agregado al 31/12/23 <sup>(D)</sup>
Jeffrey W. Martin	\$1,888,061	\$219,723	\$291,545	\$13,070,498
Trevor I. Mihalik	\$1,278,814	\$ 84,119	\$ 76,364	\$ 4,753,354
Karen L. Sedgwick	\$ 119,622	\$ 31,829	\$ 56,658	\$ 1,041,668
Peter R. Wall	\$ 91,049	\$ 21,534	\$ 18,027	\$ 370,180
Kevin C. Sagara	\$ 82,489	\$ 26,506	\$248,028	\$ 6,812,667

(A) Las contribuciones ejecutivas consisten en diferimientos de salario y bonos anuales basados en desempeño que también son registradas como compensación en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023, así como el aplazamiento del devengo de determinadas adjudicaciones de unidades de acciones restringidas basadas en los resultados. Las diferencias de tiempo entre las horas registradas en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023 (las cuales registran los montos de los bonos ganados a lo largo del año) y las fechas de diferimiento (la fecha en la que los bonos hubieran sido pagados a los ejecutivos) pueden dar a lugar en cualquier año una cantidad mayor o menor registrada como contribuciones ejecutivas en esta tabla que los montos que fueron registrados como compensación para el mismo año en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023. Las contribuciones ejecutivas en 2023, que también son incluidas como el salario registrado de 2023 en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023, tienen un total de \$599,231 dólares para el Sr. Martin; \$179,731 dólares para el Sr. Mihalik; \$61,388 dólares para la Sra. Sedgwick; \$47,797 dólares para el Sr. Wall; y \$82,489 dólares para el Sr. Sagara. Los diferimientos de los bonos anuales basados en desempeño de 2023 que fueron pagados en marzo de 2024 no se incluyen en esta tabla.

(B) Las contribuciones de la compañía son la mitad del primer 6% de las contribuciones del empleado, más un quinto del siguiente 5% de la contribución del empleado menos una compensación por las contribuciones realizadas por el plan de ahorro 401(k).

(C) Las ganancias son medidas como la diferencia en los balances de las cuentas diferidas entre el principio y el final del año, más las distribuciones de compensación diferidas no calificadas (si es aplicable) y menos las contribuciones de los ejecutivos y la compañía hechas durante el año. Las ganancias consistentes en los intereses superiores al mercado también son registradas en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023. Excluyendo los intereses superiores al mercado, ganancias para el 2023 fueron de \$181,787 dólares para el Sr. Martin; \$40,189 dólares para el Sr. Mihalik; \$37,718 dólares para la Sra. Sedgwick; \$11,583 dólares para el Sr. Wall; y \$157,339 dólares para el Sr. Sagara. Estas ganancias no se encuentran registradas en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023.

(D) Los balances al final de año consisten en contribuciones ejecutivas y de la compañía y las ganancias de los montos contribuidos, menos cualquier distribución. Todas las contribuciones y todas las ganancias que consistentes en el interés superior al mercado han sido incluidas en la Tabla de Compensaciones Resumidas del 2023 para el año 2023 o años anteriores. Dichos montos agregados (que no sean los bonos del 2020 pagados en 2021) registrados en la Tabla de Compensaciones Resumidas de 2023 para los años fiscales 2021, 2022 y 2023 son \$5,202,604 dólares para el Sr. Martin; \$2,644,415 dólares para el Sr. Mihalik; \$362,945 para la Sra. Sedgwick; \$268,355 dólares para el Sr. Wall; y \$763,418 dólares para el Sr. Sagara. Estos montos no incluyen diferimientos de los bonos anuales basados en desempeño del 2023 pagados en marzo de 2024 pero sí incluyen los diferimientos de los bonos anuales basados en desempeño del 2020 pagados en marzo de 2021.

## Indemnización por Despido y Cambio de Control

Tenemos un acuerdo de indemnización por despido con cada uno de nuestros ejecutivos nombrados. Cada acuerdo es por un plazo de tres años y se extiende automáticamente por un año adicional en el aniversario de la celebración a menos que nosotros, o el ejecutivo, elija no extenderlo.

El acuerdo de indemnización por despido proporciona a los ejecutivos prestaciones por despido en el caso en el que haya que terminar la relación laboral con el ejecutivo durante el plazo del acuerdo por razones distintas a una "causa" o derivado de la muerte o discapacidad, o los ejecutivos hayan renunciado por "razón suficiente". La naturaleza y monto de las prestaciones por despido varían dependiendo del puesto del ejecutivo, las prestaciones incrementadas suceden si, una vez terminada la relación, el ejecutivo inicia un acuerdo con la compañía para prestar servicios de consultoría por dos años y se compromete a respetar ciertas obligaciones en relación con la no captación de empleados e información confidencial. Se otorgarán prestaciones adicionales por la terminación de la relación laboral si esta fue en un plazo de dos años posteriores a un "cambio de control".

Las definiciones de "causa" y "razón suficiente" varían dependiendo de si la terminación de la relación laboral sucede como consecuencia de un cambio de control en la compañía. Sin embargo, "causa" se define generalmente para referirse a una continua y voluntaria falta del ejecutivo de cumplir con sus deberes dentro de la compañía, y por "razón suficiente" se define generalmente para referirse a un cambio o cambios perjudiciales a las responsabilidades, compensación y oportunidades de prestación del ejecutivo y, si fuera por un cambio de control, ciertos cambios en la ubicación del trabajo. Un "cambio de control" se define en los acuerdos para incluir aquellos eventos resultantes de un cambio en el control efectivo de una empresa o un cambio de propietario de una parte considerable de los activos de la empresa.

Los incentivos concedidos en virtud de nuestro Plan de Incentivos a Largo Plazo del 2019, que constituyen todos los incentivos pendientes que no se han devengado totalmente, incluyen una disposición de "doble activación" para el otorgamiento de capital en relación con un cambio de control. Incentivos de unidades de acciones restringidas y opciones de acción en virtud del Plan de Incentivos a Largo Plazo del 2019, así como incentivos sobre opciones de acciones en virtud del Plan de Incentivos a Largo Plazo del 2013, los cuales ya están devengados en su totalidad, prevén una continuación tras un cambio de control mediante nuevas suposiciones de la compañía de los incentivos o de la emisión de incentivos de reemplazo. Los incentivos de reemplazo deben de cumplir con determinados requerimientos los cuales están enunciados en el artículo 16 del Plan de Incentivos a Largo Plazo del 2013 y el artículo 14 del Plan de Incentivos a Largo Plazo del 2019. Si los incentivos no son reemplazados o asumidos, o si cualquier empleado se vuelve elegible para el retiro (mínimo 55 años con cinco o más años de servicio), a la fecha del cambio de control, los incentivos serán otorgados como consecuencia de dicho cambio de control. Si dichos incentivos son sujetos a otorgamiento basado en desempeño, dichos incentivos serían adquiridos al nivel que sea mayor, ya sea el nivel de resultados objetivo o el nivel de resultados real, si el periodo de resultados terminara en el último día del año calendario, inmediatamente anterior a la fecha de cambio de control (o para incentivos basados en el retorno a accionistas, el periodo de resultados hubiera terminado en el cambio de control). Los Sres. Martin y Mihalik y la Sra. Sedgwick han cumplido 55 años y completado al menos cinco años de servicio, por lo que los haría elegibles al retiro, y el Sr. Sagara ha cumplido dichos criterios a la fecha de su retiro el 1 de diciembre de 2023. Además, todos los incentivos circulantes serían adquiridos bajo una terminación ejecutiva involuntaria distinta a la causa, renuncia por "razón suficiente", muerte, discapacidad o retiro, en cada caso durante un plazo de tres años después de un cambio de control. Incentivos basados en servicio también son otorgados por muerte del ejecutivo.

Con relación a los incentivos basados en desempeño y opciones de acciones, en el caso de que la relación laboral de un ejecutivo sea terminada después de que haya cumplido los 55 años y tenga cinco años de servicio (y que la terminación sea por algo distinto a la causa), y que la terminación suceda después del cumplimiento del año de desempeño aplicable o periodo de servicio (o después del 30 de noviembre del año en el que la concesión fuera hecha si el ejecutivo tuviera 62 años), el incentivo del ejecutivo no es perdido como resultado de la terminación de la relación laboral. Incentivos basados en desempeño sigue siendo sujeto a pérdida en función del grado de cumplimiento de los objetivos de desempeño correspondientes al final del periodo de resultados aplicable. Las opciones de acciones siguen siendo ejercibles (sujeto a las condiciones de otorgamiento de incentivos) hasta el tercer año del aniversario de la terminación del ejecutivo o hasta el final de su respectivo plazo de 10 años si el ejecutivo no ha cumplido los 62 años, lo que ocurra primero. Si el ejecutivo tuviera los 62 años, las opciones de acciones siguen siendo ejercibles (sujeto a las condiciones de otorgamiento de incentivos) hasta el final de su respectivo plazo de 10 años (para incentivos sobre opciones de acciones concedidas entre 2021 a 2023) o hasta el quinto año del aniversario de la terminación del ejecutivo o hasta el final de su respectivo plazo de 10 años (para incentivos sobre opciones de acciones concedidos en 2019 y 2020), lo que ocurra primero.

Si la relación de trabajo de un ejecutivo es terminada y el ejecutivo no es elegible para el retiro por los criterios especificados en el acuerdo de incentivos o la terminación es por causa, los incentivos basados en desempeño y las opciones de acciones son perdidos. Las opciones expiran 90 días después de la terminación de la relación laboral. Si la relación laboral de un ejecutivo es terminada a razón de muerte de este, la opción se mantiene como ejercible ya sea en el tercer aniversario de la muerte del ejecutivo o el cumplimiento del plazo de 10 años, lo que ocurra primero. Con relación a los incentivos basados en servicio, si la relación laboral de un ejecutivo es terminada durante el periodo de servicio, el incentivo será perdido, sujeto a la adquisición anticipada en virtud de un cambio de control de Sempra, la muerte de un ejecutivo, a discreción del Comité de Compensación y Desarrollo de Talentos o como sea previsto en relación con el otorgamiento del incentivo.

En febrero de 2024, adoptamos una política de pagos de indemnización en efectivo por despido que requiere la aprobación o ratificación por parte de los accionistas de cualquier acuerdo de indemnización por despido establecido después de la adopción de la política que prevee prestaciones por despido para cualquier ejecutivo de Sempra superiores a 2.99 veces la suma del salario base anual del ejecutivo y bono anual basado en el desempeño, sujeta a excepciones para determinados tipos de prestaciones como, entre otras, la aceleración de adjudicaciones de acciones, beneficios de retiro y compensación diferida. Los acuerdos de indemnización por despido de todos los ejecutivos nombrados estaban en vigor antes de la adopción de esta política; por consiguiente, los términos de la política no se aplican a dichos acuerdos a menos que se modifiquen sustancialmente. Vea la "Propuesta 4: Propuesta de Accionistas Solicitando una Política para Obtener la Aprobación de los Accionistas de Ciertos Acuerdos de Indemnización por Despidos" y el Apéndice E de este material informativo para mayor información.

Resumimos a continuación las prestaciones de cada uno de nuestros ejecutivos nombrados en el 2023 en la Tabla de Compensaciones Resumidas, salvo el Sr. Sagara, que hubieran sido acreditados a recibir en el caso de que se hubiera terminado su relación laboral (distinto a la causa) al 31 de diciembre de 2023, o hayan renunciado por "causa suficiente" en esa fecha, y las prestaciones que cada dicho ejecutivo hubiera sido elegible a recibir si hubiera sucedido esa terminación (o si dicha terminación se consideró que ha ocurrido en casos de ciertas terminaciones involuntarias en relación con o en anticipación al cambio de control) dentro de los dos años siguientes al cambio de control de la compañía (o dentro de un plazo de tres años a efectos de la aceleración de determinados incentivos de capital, y asumiendo que dichos incentivos hayan sido asumidos o reemplazados en dicho cambio de control). Estos montos asumen que el ejecutivo haya iniciado sus dos años como prestador de consultor de la compañía, con la no captación de empleados e información confidencial que prevé una mayor prestación por despido. También mostramos las prestaciones a las que dichos ejecutivos hubieran sido acreedores en el caso de su muerte en el 31 de diciembre de 2023. Además, mostramos las prestaciones a las que cada ejecutivo nombrado, incluyendo el Sr. Sagara, hubieran sido acreedores (devengo acelerado de unidades de acciones restringidas y opciones de acciones) en el caso de que se llevara a cabo un cambio de control de la compañía el 31 de diciembre de 2023, sea acompañado o no con la terminación de la relación laboral con el ejecutivo. Debido a que el Sr. Sagara se retiró antes del 31 de diciembre de 2023, sólo habría sido elegible para las prestaciones tras un cambio de control, tal y como se refleja en la tabla más adelante.

## PAGOS POR DESPIDO Y BENEFICIOS POR CAMBIO DE CONTROL

	Terminación de la Relación Laboral Sin Causa por la Compañía o por el Director por Razón Suficiente o Muerte			Solo Cambio de Control
	No Relacionado con un Cambio de Control	Relacionado con un Cambio de Control	Resultado de Muerte	(Sin Terminación de la Relación Laboral)
<b>Jeffrey W. Martin</b>				
Pagos en Efectivo en una Sola Exhibición <sup>(A)</sup>	\$10,992,667	\$16,489,000		
Aceleración de Incentivos de Capital Existentes <sup>(B)</sup>		33,576,228		\$33,576,228
Beneficios de Retiro Mejorados <sup>(C)</sup>				
Beneficios de Salud & Bienestar <sup>(D)</sup>	59,813	124,042	(D)	
Planificación Financiera <sup>(E)</sup>	50,000	75,000		
Recolocación	50,000	50,000		
<b>Total</b>	<b>\$11,152,480</b>	<b>\$50,314,270</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$33,576,228</b>
<b>Trevor I. Mihalik</b>				
Pagos en Efectivo en una Sola Exhibición <sup>(A)</sup>	\$ 4,542,533	\$ 6,813,800		
Aceleración de Incentivos de Capital Existentes <sup>(B)</sup>		9,344,958		\$ 9,344,958
Beneficios de Retiro Mejorados <sup>(C)</sup>		1,234,333	\$1,234,333	
Beneficios de Salud & Bienestar <sup>(D)</sup>	59,813	123,819		
Planificación Financiera <sup>(E)</sup>	50,000	75,000		
Recolocación	50,000	50,000		
<b>Total</b>	<b>\$ 4,702,346</b>	<b>\$17,641,910</b>	<b>\$1,234,333</b>	<b>\$ 9,344,958</b>
<b>Karen L. Sedgwick</b>				
Pagos en Efectivo en una Sola Exhibición <sup>(A)</sup>	\$ 1,482,500	\$ 1,976,667		
Aceleración de Incentivos de Capital Existentes <sup>(B)</sup>		3,315,161	\$ 777,674	\$ 3,315,161
Beneficios de Retiro Mejorados <sup>(C)</sup>		7,710,108	7,710,108	
Beneficios de Salud & Bienestar <sup>(D)</sup>	44,860	63,599		
Planificación Financiera <sup>(E)</sup>	37,500	50,000		
Recolocación	50,000	50,000		
<b>Total</b>	<b>\$ 1,614,860</b>	<b>\$13,165,535</b>	<b>\$8,487,782</b>	<b>\$ 3,315,161</b>
<b>Peter R. Wall</b>				
Pagos en Efectivo en una Sola Exhibición <sup>(A)</sup>	\$ 1,225,450	\$ 1,633,933		
Aceleración de Incentivos de Capital Existentes <sup>(B)</sup>		2,824,826	\$ 868,940	
Beneficios de Retiro Mejorados <sup>(C)</sup>				
Beneficios de Salud & Bienestar <sup>(D)</sup>	44,505	62,855		
Planificación Financiera <sup>(E)</sup>	37,500	50,000		
Recolocación	50,000	50,000		
<b>Total</b>	<b>\$ 1,357,455</b>	<b>\$ 4,621,614</b>	<b>\$ 868,940</b>	<b>\$ -</b>
<b>Total Después de la Reducción por Indemnización<sup>(F)</sup></b>	<b>\$ 1,357,455</b>	<b>\$ 4,611,442</b>	<b>\$ 868,940</b>	<b>\$ -</b>
<b>Kevin C. Sagara</b>				
Pagos en Efectivo en una Sola Exhibición <sup>(A)</sup>				
Aceleración de Incentivos de Capital Existentes <sup>(B)</sup>				\$ 7,678,709
Beneficios de Retiro Mejorados <sup>(C)</sup>				
Beneficios de Salud & Bienestar <sup>(D)</sup>				
Planificación Financiera <sup>(E)</sup>				
Recolocación				
<b>Total</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ 7,678,709</b>

(A) Para los Sres. Martin y Mihalik, el pago de indemnización es igual a una vez (dos veces si se relaciona con cambio de control) la suma de (i) el salario base anual y (ii) el promedio más alto de los tres bonos anuales más altos o del bono objetivo del año en el que haya sido despedido. Para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall el pago es igual a la mitad (una vez si se relaciona con cambio de control) la suma del (i) salario base anual y (ii) promedio más alto de los tres bonos anuales más altos o del bono objetivo del año en el que haya sido despedido. Una cantidad adicional de una vez la suma del salario base anual y el promedio más alto de los tres bonos anuales más altos o el bono objetivo del año en el que haya sido despedido se encuentra condicionado al acuerdo ejecutivo para que preste servicios como consultor después de su terminación y se respete con la no captación de empleados e información confidencial. Además, en el caso de que la terminación ocurra o se considere que ocurrió dentro de los dos años siguientes a un cambio de control o en el caso de la muerte o discapacidad de un ejecutivo, el ejecutivo también recibirá un bono a prorrata por el año en el que fue despedido igual al promedio más alto de los tres bonos anuales más altos o del bono objetivo del año en el que haya sido despedido.

Si el ejecutivo recibe un bono bajo el plan anual de bonos el año del despido, dicho bono será compensado por el bono otorgado a prorrata en virtud del acuerdo de liquidación por despido. Para cada uno de los oficiales nombrados (salvo el Sr. Sagara), el monto mostrado en la tabla anterior excluye los pagos de los bonos ganados en el año de la terminación porque el bono actual del 2023 regido por el plan anual de bonos supera el monto de 2023 pagadero según lo dispuesto en el acuerdo de liquidación por despido.

(B) El valor de mercado razonable el 31 de diciembre de 2023 de las acciones sujetas a las opciones de acción y las unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño y en servicio para que las restricciones de pérdida terminarían. Incluye el valor de los incentivos de unidades de acciones

restringidas basadas en el desempeño en el 2021 que fueron devengadas a principios de 2024. El valor realizado en virtud del otorgamiento de estos incentivos se discute en la Nota B de la tabla "Ejercicio de la Opciones y Otorgamiento de la Acciones del 2023". Cualquier incentivo circulante será devengado inmediatamente en caso de una terminación involuntaria de un ejecutivo (distinta a la causa), terminación por "razón suficiente", muerte o discapacidad, en caso de que ocurra o se consideró que ocurrió durante el plazo de tres años siguientes a un cambio de control, por los montos indicados en la columna de "Relacionado con Cambio de Control", y en estos casos por los montos listados en la columna "No Relacionado con Cambio de Control". Asumiendo que cualquier incentivo haya sido asumido o reemplazado en el cambio de control, dicho incentivo será devengado inmediatamente tras un cambio de control sin que se produjera una terminación, solo si el empleado es elegible para el retiro (siendo mayor de 55 años con cinco o más años de servicio) en la fecha del cambio de control para los montos listados en la columna "Solo cambios de control". Incentivos bajados en servicio serán otorgados en caso de fallecimiento del ejecutivo. El retiro del Sr. Sagara fue un retiro cualificado y, en consecuencia, sus unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño de 2021, 2022 y 2023 y sus opciones sobre acciones no calificadas siguen en circulación y se devengarán (i) en el caso de las unidades de acciones restringidas basadas en desempeño, al final del periodo de resultados de cada incentivo sujeto al cumplimiento del resultado aplicable, y (ii) en el caso de las opciones sobre acciones no calificadas, en plazos anuales iguales en los tres primeros aniversarios de la fecha de concesión de cada incentivo.

- (C) Para el Sr. Mihalik y la Sra. Sedgwick, los montos mostrados relacionados con el cambio de control son el valor actuarial incremental asumiendo que tengan 62 años, pero reducidos por factores de retiro anticipado aplicables. Para la terminación por causa de muerte los \$1,234,333 dólares para el Sr. Mihalik y los \$7,710,108 dólares para la Sra. Sedgwick son la diferencia entre la prestación por muerte del plan y la prestación que hubiera sido pagadera en relación con una renuncia el 31 de diciembre de 2023. Para los otros directores nombrados (salvo el Sr. Sagara), no hay diferencia entre las prestaciones derivadas de la muerte y el beneficio pagadero en relación con la renuncia.
- (D) El valor estimado asociado con la continuación de prestaciones por salud (18 meses para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall) por la terminación no relacionada con un cambio de control y continuación de beneficios de salud, vida, discapacidad y accidentes por un plazo de tres años (dos años para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall) por la terminación relacionado con el cambio de control. Además, el Sr. Martin es elegible a recibir el beneficio de seguro de vida por causa de muerte descrito en "Discusión y Análisis de Compensación – Componentes de Compensación – Planes de Beneficios – Salud, Seguro de Vida y Planes de Discapacidad y Otros Beneficios Ejecutivos", los cuales en caso de que fallezca en el 31 de diciembre de 2023, sería de \$11,000,000 dólares.
- (E) El valor estimado asociado con la continuación de servicios de planificación financiera durante dos años (18 meses para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall) para la terminación no relacionada con un cambio de control, y tres años (dos años para la Sra. Sedgwick y el Sr. Wall) por la terminación relacionados con cambio de control.
- (F) En virtud de los acuerdos de indemnización por despido, las indemnizaciones por despido por cambio de control pueden reducirse para garantizar que la prestación total se sitúe por debajo del umbral del impuesto especial previsto en el artículo 280G del Código Fiscal de los EE.UU. Dicha reducción no se aplicará si la prestación neta después de impuestos no reducida del ejecutivo es igual o superior al 105% de la prestación neta después de impuestos reducida.

Los funcionarios ejecutivos que voluntariamente terminen su empleo (aparte de por "una razón suficiente") o cuyo empleo sea terminado justificadamente por la compañía no tienen derecho a prestaciones por despido. Nuestros ejecutivos también pueden ser elegibles para ciertos pagos bajo nuestros planes de retiro o compensación diferida como se describió anteriormente bajo "Discusión y Análisis de Compensación—Componentes de Compensación—Planes de Beneficios—Planes de Retiro y Ahorro", "Beneficios de Pensión" y "Compensación No Calificada Diferida".

## Pago por Resultados

La siguiente información fue preparada de conformidad con las normas de divulgación de pago por resultados de la SEC, las cuales incluyen una medida denominada "Compensación Realmente Pagada" (CAP, por sus siglas en inglés).

Es importante notar que el CAP no representa el monto real del pago que ha sido percibido o realizado, ni en el año que se incluye en la tabla o en cualquier otro lado. Para una descripción completa de nuestro programa de compensación de ejecutivos y la adecuación de la compensación de los directivos con base en los resultados para nuestros directores ejecutivos principales (PEO) y nuestros directores ejecutivos nombrados no PEO (No PEO NEO), favor de referirse a la Discusión y Análisis de Compensación en las páginas 50 a 79 del presente material informativo para la asamblea de accionistas.

### TABLA PAGO POR DESEMPEÑO 2023

Año (a)	Resumen de Tabla de Compensación Total para PEO <sup>(A)</sup> (b)	Compensación Realmente Pagada a PEO <sup>(A)</sup> (c)	Promedio de Resumen de Tabla de Compensación Total para No PEO NEOs <sup>(A)</sup> (d)	Promedio de Compensación Realmente Pagada a No PEO NEOs <sup>(A)</sup> (e)	Valor de la Inversión Fija Inicial de \$100 Inversión Basada en			
					Retorno Total para el Accionista <sup>(B)</sup> (f)	Grupo Par Retorno Total para el Accionista <sup>(B)</sup> (g)	Utilidad neta (en millones) <sup>(C)</sup> (h)	Utilidades ABP (en millones) <sup>(D)</sup> (i)
2023 <sup>(E)</sup>	\$27,421,881	\$11,517,838	\$6,585,961	\$3,417,879	\$113	\$112	\$3,618	\$2,977
2022 <sup>(E)</sup>	\$18,608,094	\$34,176,500	\$4,172,220	\$6,055,660	\$113	\$120	\$2,285	\$2,947
2021 <sup>(E)</sup>	\$24,675,982	\$11,770,982	\$4,727,198	\$2,995,826	\$94	\$118	\$1,463	\$2,558
2020 <sup>(E)</sup>	\$23,181,719	\$1,151,962	\$5,277,710	\$337,680	\$87	\$100	\$4,105	\$2,339

(A) Los importes indicados en las columnas "Compensación Actualmente Pagada a PEO" y "Promedio de Compensación Actualmente Pagada a No PEO NEO" no reflejan la remuneración real pagada o realizada por el PEO o los No PEO NEO durante cada año aplicable. El cálculo de la compensación realmente pagada (CAP) a efectos de esta tabla incluye valoraciones puntuales, tal y como exige la metodología prescrita por la SEC, de las adjudicaciones de acciones y opciones (colectivamente, Adjudicaciones de Acciones), incluyendo Adjudicaciones de Acciones no adquiridas y estos valores fluctúan en función del precio de las acciones de la empresa. Véanse en la tabla Resumen de Compensación (SCT) de 2023 los importes del salario base, la prima anual y otras retribuciones del PEO y en cada uno de los No PEO NEO, y en la tabla de Ejercicios de Opciones y Acciones Devengadas de 2023 el valor realizado por cada uno de ellos al devengarse las unidades de acciones restringidas y ejercerse las opciones sobre acciones durante 2023.

Se han efectuado los siguientes ajustes a los montos reportados en la columna del Total de SCT (la Compensación Total del SCT), las cuales se reportan en las columnas (b) y (d), para obtener el CAP consignado en las columnas (c) y (e), respectivamente:

#### PEO: Conciliación de la Compensación Total del SCT con la CAP:

Año	Compensación Total Reportada en SCT	Premios de Capital Reportados en SCT <sup>(1)</sup>	Premios de Capital Ajustados Incluidos en CAP <sup>(2)</sup>	Cambio en Valor de Pensión Reportado en SCT <sup>(3)</sup>	Cambio en Valor de Pensión Ajustado Incluido en CAP <sup>(4)</sup>	CAP
2023	\$27,421,881	\$(12,086,069)	\$3,263,893	\$(8,259,934)	\$1,178,067	\$11,517,838
2022	\$18,608,094	\$(10,185,024)	\$26,303,071	\$(1,882,015)	\$1,332,374	\$34,176,500
2021	\$24,675,982	\$(8,916,873)	\$4,149,864	\$(9,910,201)	\$1,772,210	\$11,770,982
2020	\$23,181,719	\$(7,266,822)	\$(5,217,066)	\$(10,532,416)	\$986,547	\$1,151,962

#### Promedio de No PEO NEO: Conciliación Compensación Total del SCT con la CAP:

Año	Compensación Total Reportada Promedio en SCT	Premios de Capital Promedio Reportados en SCT <sup>(1)</sup>	Premios de Capital Ajustados Promedio Incluidos en CAP <sup>(2)</sup>	Cambio en Valor de Pensión Promedio Reportado en SCT <sup>(3)</sup>	Cambio en Valor de Pensión Promedio Ajustado Incluido en CAP <sup>(4)</sup>	Promedio CAP
2023	\$6,585,961	\$(2,059,518)	\$837,100	\$(2,681,185)	\$735,521	\$3,417,879
2022	\$4,172,220	\$(1,722,654)	\$3,953,284	\$(718,428)	\$371,238	\$6,055,660
2021	\$4,727,198	\$(1,519,041)	\$844,567	\$(1,617,653)	\$560,755	\$2,995,826
2020	\$5,277,710	\$(1,751,610)	\$(1,840,045)	\$(1,614,520)	\$266,145	\$337,680

(1) Los importes de esta columna son iguales a la suma de los importes de las columnas "Otorgamiento de Acciones" y "Otorgamiento de Opciones" de la Tabla Resumen de Compensaciones de 2023 (o, en el caso de los No PEO NEO, la media de dichas sumas), que representan el valor razonable en la fecha de concesión de los Otorgamientos en Acciones concedidas en el año correspondiente.

(2) Los importes que figuran en las siguientes tablas se reflejan en esta columna:

**PEO: Premios de Capital Incluidos en CAP**

Año	Valor Razonable de Premios de Capital del Año Actual al Final del Año <sup>(i)</sup>	Cambio en el Valor Razonable de Premios de Capital de Años Previos sin consolidar al Final del Año <sup>(ii)</sup>	Valor Razonable de Premios de Capital Otorgados y Consolidados el Mismo Año <sup>(iii)</sup>	Cambio en el Valor Razonable entre el Final del Año Previo y la Fecha de Consolidación de los Premios de Capital Consolidados en el Año <sup>(iv)</sup>	Valor Ajustado de Acciones y Opciones incluidos en el CAP
2023	\$ 8,182,275	\$ (2,356,136)	\$ -	\$(2,562,246)	\$ 3,263,893
2022	\$16,322,830	\$ 9,756,433	\$ -	\$ 223,808	\$26,303,071
2021	\$ 9,523,749	\$ (5,293,383)	\$ -	\$ (80,502)	\$ 4,149,864
2020	\$ 6,534,674	\$(11,312,907)	\$ -	\$ (438,833)	\$(5,217,066)

**No PEO NEOs: Premios de Capital Incluidos en CAP**

Año	Valor Razonable de Premios de Capital del Año Actual al Final del Año Promedio <sup>(i)</sup>	Cambio en el Valor Razonable de Premios de Capital de Años Previos sin consolidar al Final del Año Promedio <sup>(ii)</sup>	Valor Razonable de Premios de Capital Otorgados y Consolidados el Mismo Año Promedio <sup>(iii)</sup>	Cambio en el Valor Razonable entre el Final del Año Previo y la Fecha de Consolidación de los Premios de Capital Consolidados en el Año Promedio <sup>(iv)</sup>	Valor Ajustado de Acciones y Opciones Promedio incluidos en el CAP
2023	\$1,419,162	\$ (312,918)	\$ -	\$(269,144)	\$ 837,100
2022	\$2,671,503	\$ 1,252,325	\$ -	\$ 29,456	\$ 3,953,284
2021	\$1,610,174	\$ (739,051)	\$ -	\$ (26,556)	\$ 844,567
2020	\$ 801,071	\$(2,488,900)	\$47,106	\$(199,322)	\$(1,840,045)

- (i) el valor razonable a final de año de todos los Otorgamientos de Acciones concedidas en el año correspondiente que estuvieran pendientes y no devengadas al final del año correspondiente (o, para los No PEO NEO, la media de dichos valores razonables a final de año);
- (ii) la cantidad de cambio al final del año aplicable (desde el final del año anterior) en el valor razonable de los Otorgamientos de Acciones concedidas en años anteriores que estaban pendientes y sin devengar al final del año aplicable (o, para los No PEO NEO, la media de dichas cantidades de cambio);
- (iii) el valor razonable en la fecha de devengo de los Premios de Capital que se concedieron y devengaron en el mismo año aplicable (o, para los No PEO NEO, la media de dichos valores razonables); y
- (iv) el importe de cambio a la fecha de devengo (desde el final del año anterior) en el valor razonable de los Otorgamientos de Acciones que se concedieron en años anteriores y se devengaron en el año aplicable (o, para los No PEO NEO, la media de dichos importes o cambio).

En años anteriores no se concedieron Premios de Capital que no cumplieran las condiciones de devengo aplicables durante el año en cuestión, y el valor en dólares de los dividendos u otros beneficios pagados sobre los Premios de Capital en el año en cuestión no se refleja de otro modo en el valor razonable de dicho premio.

El valor de los Premios de Capital incluidos en el CAP, tal y como figura en las columnas (c) y (e), se ve afectado por las variaciones de la cotización de nuestras acciones. El precio de nuestras acciones al cierre del ejercicio fue de \$74.73 dólares en 2023, \$77.27 dólares en 2022, \$66.14 dólares en 2021, \$63.705 dólares en 2020 y \$75.74 dólares en 2019.

- (3) Los importes de esta columna reflejan la variación agregada del valor actual actuarial de las prestaciones acumuladas en todos los planes de pensiones de prestación definida y actuariales recogidos en la Tabla de Resumen de Compensaciones de 2023. No se reflejan los intereses por encima de mercado de las compensaciones diferidas no cualificadas recogidas en la Tabla de Resumen de Compensaciones 2023.
- (4) Los importes de esta columna reflejan el costo de servicio determinado actuarialmente para los servicios prestados durante cada año aplicable en virtud de todos los planes de pensiones de prestaciones definidas y actuariales. No se han producido modificaciones en los planes de prestaciones definidas ni en los planes de pensiones actuariales durante los años correspondientes que hayan dado lugar a ajustes por costes de servicios anteriores.

- (B) El TSR acumulativo reflejado en cada una de las columnas (f) y (g) refleja un periodo de medición de cuatro años para 2023, un periodo de medición de tres años para 2022, un periodo de medición de dos años para 2021 y un periodo de medición de un año para 2020, en cada caso para el periodo que comienza el 31 de diciembre de 2019 y asumiendo la reinversión de todos los dividendos. En consonancia con el gráfico de resultados incluido en nuestro Informe Anual de 2023, el TSR del grupo de referencia de la columna (g) se calcula utilizando el índice Empresas de Servicios Públicos S&P 500 como grupo de referencia, con los rendimientos de cada emisor componente de dicho índice ponderados en función de la capitalización bursátil de los respectivos emisores. Para obtener información adicional, incluido el TSR en los últimos periodos de uno, tres y cinco años para la empresa y el índice de Servicios Públicos S&P 500, véase "Desempeño-Aspectos Clave del Rendimiento Financiero" en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo para la asamblea de accionistas.

Como parte de nuestro programa de compensación, en 2020, 2021, 2022 y 2023 concedimos a nuestros directivos nombrados, Premios de Capital que utilizan múltiples medidas de rendimiento, incluido el TSR en relación con el índice Empresas de Servicios Públicos S&P 500 y el índice S&P 500. El TSR para el índice Empresas de Servicios Públicos S&P 500 reflejado en la columna (g) difiere del TSR utilizado para nuestras adjudicaciones de unidades de acciones restringidas porque el TSR reflejado en la columna (g) se basa en el índice ponderado por capitalización bursátil, mientras que el TSR utilizado para nuestras adjudicaciones de unidades de acciones restringidas basadas en el desempeño se basa en nuestra clasificación percentil TSR en relación con las empresas del índice Empresas de Servicios Públicos S&P 500, excluidas las empresas de suministro de agua, o las empresas del índice S&P 500, en cada caso para el periodo de rendimiento de tres años para dichas adjudicaciones. Para más información sobre las medidas de resultados utilizadas en las adjudicaciones de nuestro plan anual de incentivos a largo plazo, véase "Componentes de la Compensación - Incentivos a largo plazo basado en acciones- Justificación del diseño de las adjudicaciones anuales LTIP de 2023" y "Componentes de la Compensación - Incentivos a largo plazo basado en acciones - Metas de Desempeño para las Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño 2023" en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo.

El valor de nuestro TSR se ve afectado por los cambios en el precio de nuestras acciones. El precio de nuestras acciones a final de año fue de \$74.73 dólares en 2023, \$77.27 dólares en 2022, \$66.14 dólares en 2021, \$63.705 dólares en 2020 y \$75.74 dólares en 2019.

- (C) La utilidad neta representa el importe de la utilidad neta reflejada en nuestros estados financieros auditados del ejercicio fiscal correspondiente e incluyen los dividendos de acciones preferentes, los dividendos de acciones preferentes de filiales y los beneficios atribuibles a la participación no controladora. Los beneficios atribuibles a las acciones comunes, que excluyen estas partidas, fueron de \$3,030 millones de dólares en 2023, \$2,094 millones de dólares en 2022, \$1,254 millones de dólares en 2021 y \$3,764 millones de dólares en 2020.

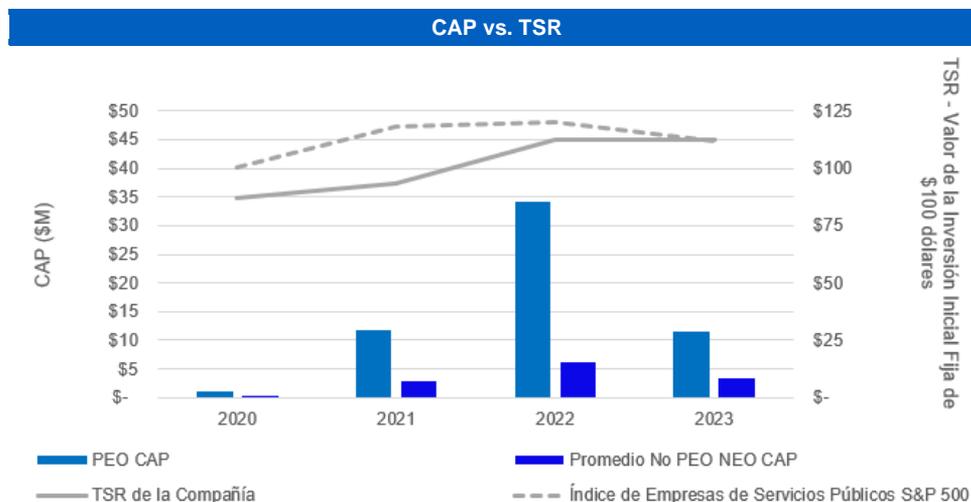
El CAP, que figura en las columnas (c) y (e), incluye las primas en efectivo concedidas en el marco del plan anual de bonos. La medida de los resultados

financieros de la empresa en el marco del plan son las Utilidades ABP. En la nota a pie de página (D) se ofrece una descripción de las Utilidades ABP y su relación con el beneficio neto.

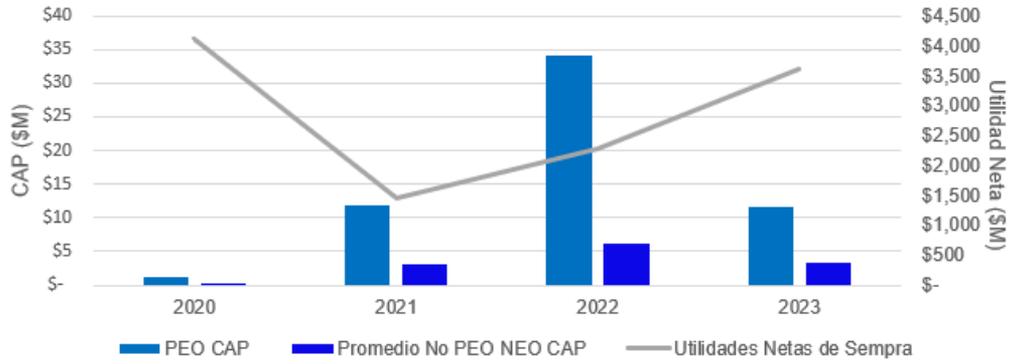
- (D) Aunque utilizamos numerosas medidas de rendimiento financiero y no financiero con el fin de evaluar el rendimiento de la empresa para nuestro programa de compensación de ejecutivos, hemos determinado que las Utilidades ABP es la medida de rendimiento financiero que, en nuestra evaluación, representa la medida de rendimiento más importante (que no es necesario revelar de otro modo en la tabla) utilizada para vincular el CAP del ejercicio fiscal más reciente con el rendimiento de la empresa. El Comité de Compensación y Desarrollo del Talento utiliza las Utilidades ABP, una medida financiera no recogida en los U.S. GAAP, como medida de los resultados financieros de la empresa en el plan anual de bonificaciones. La cantidad indicada en la columna (i), que representa los beneficios utilizados a efectos del plan de bonificación anual (o Utilidades ABP), se calcula como la utilidad neta U.S. GAAP de Semptra, excluyendo los beneficios atribuibles a participación no controladora y dividendos de acciones preferentes y sujetos a otros ajustes predefinidos. Las Utilidades ABP pueden ser superiores o inferiores a los beneficios consignados en nuestros estados financieros (denominados "beneficios atribuibles a las acciones comunes" o "Utilidades GAAP") debido a estos ajustes, que se describen en "Componentes de la Compensación - Bonificaciones anuales en función de los resultados- "Reconciliación de Utilidades conforma a GAAP a Utilidades ABP" en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo y en el Apéndice D de este material informativo. Para más información sobre las medidas de rendimiento utilizadas en nuestro plan de primas anuales, véanse los apartados "Componentes de la Compensación – Bonos Anuales Basados en Desempeño - Medidas de Desempeño del Plan de Bonos Anuales" y "Componentes de la Compensación – Bonos Anuales Basados en Desempeño - Determinación de Objetivo de Utilidades ABP" del capítulo "Discusión y Análisis de la Compensación" de este material informativo.
- (E) El PEO para 2023, 2022, 2021 y 2020 fue el Sr. Martin. El No PEO NEO para 2023, 2022 y 2021 fueron los Sres. Mihalik, Sagara y Wall y la Sra. Sedgwick y el No PEO NEO para 2020 fueron los Sres. Mihalik, Sagara, Wall, Arriola y Bilicic.

## Ciertas Relaciones de CAP

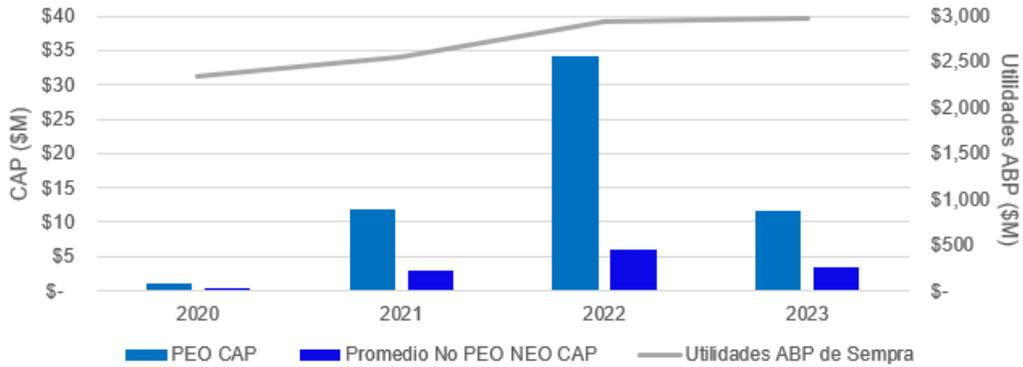
A continuación, se muestran las relaciones entre el TSR de la empresa y el TSR del grupo de homólogos que figura en la tabla anterior Pago por Resultados 2023, así como entre CAP y el TSR de la empresa, el beneficio neto y las Utilidades ABP. Como se muestra en estas gráficas y como se describe con más detalle en las notas de la tabla anterior Pago por Resultados 2023 y en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo para la asamblea de accionistas, existe cierta alineación entre CAP y el TSR y las Utilidades ABP de la empresa, ya que son medidas que han sido seleccionadas por el Comité de Compensación y Desarrollo del Talento para su uso en diversos elementos de nuestro programa de compensación de ejecutivos con el fin de alinear la remuneración de los ejecutivos con el rendimiento de la empresa. Importantemente, dado que una parte significativa de la retribución directa total objetivo de nuestros directivos nombrados se entrega en forma de incentivos a largo plazo basados en acciones (el 73% para nuestros PEO y una media del 58% para nuestros no PEO NEO), el cambio en el CAP a lo largo del tiempo está impulsado principalmente por el precio de nuestras acciones y nuestro rendimiento frente a las métricas que determinan el devengo de nuestras unidades de acciones restringidas basadas en el rendimiento, que influye significativamente en el valor razonable de los Premios de Capital calculado para efectos del CAP y fue el principal impulsor de la disminución del CAP de 2022 a 2023 a pesar del ligero aumento del TSR y de las Utilidades ABP durante el mismo periodo. Hay menos alineación entre el CAP y la utilidad neta de la empresa porque la utilidad neta, que incluyen los beneficios atribuibles a participaciones no controladoras y otras cantidades que no son indicativas del rendimiento de la empresa, no se utilizan en nuestros programas de compensación de ejecutivos con este fin.



### CAP vs. Utilidad Neta



### CAP vs. Utilidades ABP



## Medidas de Rendimiento Importantes

Como se describe en la Discusión y Análisis de la Compensación de este material informativo, uno de los principios clave de nuestra filosofía de remuneración de ejecutivos es alinear la remuneración con el rendimiento de la empresa a corto y largo plazo. En nuestra evaluación, las medidas de rendimiento más importantes utilizadas para vincular la retribución de los ejecutivos realmente pagada a nuestros directivos nombrados para el ejercicio fiscal más reciente con el rendimiento de la empresa se enumeran en la tabla siguiente. Esta lista incluye Medidas de Seguridad y Medidas de Sustentabilidad, que son medidas de rendimiento no financieras.

Medidas de Rendimiento	Descripción
Utilidades ABP	Ver pie de página (D) de la Tabla Pago Por Resultados 2023 para información acerca del uso de Utilidades ABP en nuestro programa ejecutivo de compensación 2023.
TSR Relativo vs. Índice de Servicios Públicos S&P 500	Ver pie de página (B) de la Tabla Pago Por Resultados 2023 para información acerca del uso de TSR relativo en nuestro programa ejecutivo de compensación 2023.
TSR Relativo vs. Índice S&P 500	Ver pie de página (B) de la Tabla Pago Por Resultados 2023 para información acerca del uso de TSR relativo en nuestro programa ejecutivo de compensación 2023.
Crecimiento EPS	Los premios de nuestro plan anual de incentivos a largo plazo concedidos en 2020, 2021, 2022 y 2023 incluyen un premio de unidades de acciones restringidas basado en el desempeño y vinculado al crecimiento relativo del EPS. El premio mide el CAGR de nuestro EPS para el período de tres años correspondiente, y la escala de pagos se basa en las estimaciones de consenso de los analistas a tres años para nuestros pares del índice de empresas de servicios públicos S&P 500. El cálculo del EPS a efectos del ciclo de premios LTIP aplicable incluye ciertos ajustes, como se describe a continuación "Componentes de la Compensación—Incentivos a largo plazo basado en acciones—Metas de Desempeño para las Unidades de Acciones Restringidas Basadas en el Desempeño 2023— Crecimiento EPS" en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo.
Medidas de Seguridad	Nuestro plan anual de bonificaciones incluye medidas de seguridad como una de sus medidas de rendimiento. Estas medidas están relacionadas con la seguridad de los empleados y contratistas y con las medidas operativas de SDG&E y SoCalGas relacionadas con la seguridad pública, y fueron seleccionadas por el Comité de Compensación y Desarrollo del Talento porque el comité cree que unos buenos resultados en materia de seguridad son fundamentales para nuestros negocios intensivos en infraestructuras. Estas medidas se describen en "Componentes de la Compensación—Bonos Anuales Basados en Desempeño—Determinación de Objetivos de Utilidades ABP" en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo.
Medidas de Sustentabilidad	Nuestro plan anual de bonificaciones incluye Medidas de Sustentabilidad como una de sus medidas de rendimiento. Estas medidas reflejan las principales prioridades e iniciativas de sostenibilidad de la empresa, y fueron seleccionadas por el Comité de Compensación y Desarrollo del Talento para incentivar el progreso en estos compromisos. Estas medidas se describen en "Componentes de la Compensación—Bonos Anuales Basados en Desempeño—Determinación de Objetivos de Utilidades ABP" en la Discusión y Análisis de Compensación de este material informativo.

## Razón entre el Director General y el Salario Promedio de los Empleados

La siguiente es una estimación razonable, preparada bajo las normas de la SEC aplicables, de la razón entre la compensación total anual de nuestro Director General y el promedio de la compensación total anual de nuestros otros empleados. Además de nuestra mano de obra de tiempo completo en los Estados Unidos, nuestra población de empleados incluye un porcentaje sustancial de empleados de medio tiempo y empleados en México. Dadas las diferentes metodologías que utilizan diversas compañías públicas para determinar una estimación de su razón de salario y las diferencias en las poblaciones de empleados, la razón estimada que se informa a continuación no debe utilizarse como base para la comparación entre compañías.

Las normas de la SEC nos permiten identificar a nuestro empleado promedio una vez cada tres años a menos que haya habido un cambio en nuestra población de empleados o arreglos en la compensación de empleados que creemos razonablemente resultarían en un cambio significativo en nuestra divulgación de la razón de pago. Se determinó un empleado promedio en 2023 basado en una fecha de medición del 31 de diciembre de 2023. Al determinar ese empleado promedio, no excluimos a ninguno de nuestros empleados internacionales, todos ellos ubicados en México o en Países Bajos, y no se aplicó ningún ajuste por el costo de vida. Se utilizó una definición de compensación, o "medida de compensación aplicada consistentemente" (CACM), que incluía el salario base de 2023 y el incentivo anual objetivo de 2023, y se seleccionó al empleado promedio de un grupo de empleados que recibió una compensación dentro de más o menos el 1% del CACM promedio.

Para calcular la razón de pago de 2023, calculamos la compensación de 2023 para el Sr. Martin y el empleado promedio utilizando la metodología utilizada para la Tabla del Resumen de Compensación de 2023 más beneficios de salud y bienestar y otros beneficios no discriminatorios, que son una parte clave de nuestro programa de recompensas totales. Utilizando esta metodología, la compensación total de nuestro empleado promedio en 2023 fue de \$150,500 dólares y la compensación total de nuestro Director General en 2023 fue de \$27,448,194 dólares. Para 2023, calculamos que la razón entre el pago del Director General y el pago del empleado promedio de los empleados era de 182:1.

# Acerca de la Asamblea Anual de Accionistas y la Votación

## Asistencia a la Asamblea Anual de Accionistas

### 1. ¿Cuál es el formato de la Asamblea Anual de Accionistas y qué contenido se cubrirá?

De acuerdo con nuestro enfoque estratégico para ayudar a permitir una transición energética y en apoyo al acceso de los accionistas a la asamblea, estamos celebrando la Asamblea Anual de Accionistas en línea en un formato único virtual que reduce los costos de transporte y el impacto ambiental de la Asamblea Anual de Accionistas que ofrece a todos los accionistas la oportunidad de asistir y participar en la Asamblea desde cualquier lugar. Vea las Preguntas 3 y 4 a continuación para obtener información sobre cómo asistir y participar en la Asamblea.

El contenido de la Asamblea Anual de Accionistas consistirá en los puntos del orden del día de la asamblea de accionistas que se describen a continuación en la Pregunta 13. No pretendemos mantener una actualización de los negocios en la Asamblea Anual de Accionistas, pero responderemos a las preguntas relacionadas con nuestros negocios y operaciones tras el aplazamiento de la parte formal de la Asamblea durante una sesión de preguntas y respuestas. Para obtener información sobre nuestros negocios, le animamos a revisar nuestro Reporte Anual 2023 a los Accionistas, que está disponible en Internet en [www.sempra.com/2024-annual-meeting](http://www.sempra.com/2024-annual-meeting), en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) y en la página de internet de la SEC [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

### 2. ¿Quién puede asistir, votar y enviar preguntas en la Asamblea Anual virtual de Accionistas, y cómo puedo hacerlo?

Usted es elegible para asistir y participar en la Asamblea Anual de Accionistas, incluyendo el enviar preguntas durante la Asamblea y antes de la misma y votar sus acciones en la asamblea antes del cierre de las encuestas, si usted era accionista a partir del 13 de marzo de 2024, la fecha de registro de la asamblea. Puede acudir a la asamblea visitando [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024) en la fecha y hora de la asamblea e introduciendo su número de control de 16 dígitos para iniciar sesión en el sitio de la asamblea. Instrucciones adicionales en cómo enviar preguntas en anticipación a la asamblea y asistir y participar en las asambleas virtuales están descritas en la Pregunta 3 más adelante y publicado en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com). Los propietarios de acciones que se encuentran en cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, que se discuten en la Pregunta 12 a continuación, pueden enviar preguntas durante la Asamblea y antes de la misma, pero no podrán votar estas acciones en la Asamblea.

### 3. ¿Cómo puedo participar en la Asamblea Anual Virtual de Accionistas?

**Cómo Asistir a la Asamblea.** La Asamblea Anual de Accionistas, realizada en línea a través del webcast audiovisual en vivo, comenzará puntualmente a las 9 a.m. hora del Pacífico, el jueves 9 de mayo de 2024. Le recomendamos que acceda al sitio de la Asamblea en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024) e introduciendo su número de control de 16 dígitos antes de la hora de inicio. El registro en línea comenzará a las 8:30 a.m. hora del Pacífico, y debe dar tiempo suficiente para los procedimientos de registro el día de la Asamblea. Instrucciones adicionales de la forma para asistir y participar en la asamblea virtual están publicadas en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com).

**Dónde Encontrar/Obtener un Número de Control de 16 dígitos.** Para poder enviar preguntas durante la Asamblea y antes de la misma, y votar en la Asamblea antes del cierre de las encuestas (salvo los titulares de acciones de cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, que podrán formular preguntas durante la asamblea y antes de la misma pero no podrán votar dichas acciones en la asamblea), los accionistas necesitarán el número de control de 16 dígitos que aparece en su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales de informativos, tarjeta de representación o formulario de instrucción de votación. Si usted es un beneficiario efectivo de acciones mantenidas a través de un banco, casa de bolsa u otro designado y su formulario de instrucción de votación no indica que usted puede votar sus acciones a través de [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com), necesitará obtener un "apoderado legal" de su banco, casa de bolsa u otro designado (preferiblemente al menos cinco días antes de la Asamblea Anual de Accionistas) para recibir un número de control de 16 dígitos. Si usted es un beneficiario efectivo que necesita obtener tal "apoderado legal" para asistir a la Asamblea, por favor siga las instrucciones específicas para hacerlo proporcionadas por su banco, casa de bolsa u otro designado.

Los accionistas registrados que necesiten asistencia con los números de control pueden llamar a los números de soporte técnico mencionados a continuación en la Pregunta 4 a partir del 9 de abril de 2024, y los beneficiarios efectivos que necesiten asistencia con los números de control deben ponerse en contacto con su banco, casa de bolsa u otro designado.

**Cómo Enviar Preguntas.** Damos a nuestros accionistas amplias oportunidades de presentar preguntas para la asamblea virtual. Este año, permitimos a los accionistas enviar preguntas en línea tanto durante la asamblea, así como antes de la misma, a partir del 25 de marzo de 2024. Los accionistas que quieran enviar una pregunta durante la asamblea lo podrán hacer iniciando sesión en el sitio de la asamblea utilizando su número de control de 16 dígitos en la fecha y hora de la asamblea. Los accionistas que quieran enviar una pregunta en anticipación a la asamblea lo podrán hacer en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com), en el que deberán ingresar el número de 16 dígitos para acceder a su material informativo para asamblea de accionistas Instrucciones adicionales de la forma de enviar preguntas en, y en anticipación de, la asamblea, se publican en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com).

**Cómo Se Tratarán las Preguntas del Accionista Durante la Asamblea.** Los representantes de la compañía responderán a las preguntas, según el tiempo, en el orden en que sean reconocidas por el Presidente de la Asamblea a su entera discreción, salvo que las preguntas no estén directamente relacionadas con los asuntos de la Asamblea se reservarán para una sesión de preguntas y respuestas que comience inmediatamente después de que se levante la parte formal de los asuntos de la Asamblea y continúe por un tiempo razonable, según lo determine el Presidente de la Asamblea. Cada pregunta reconocida por el Presidente de la Asamblea será leída por el Presidente para que todos los asistentes puedan escuchar la pregunta, así como la respuesta. Si algún accionista envía preguntas que no pueden ser contestadas dentro del tiempo disponible, debido a limitaciones de tiempo, dificultades técnicas o por cualquier otra razón, el accionista puede contactar a nuestro departamento de relaciones con los inversionistas en [investor@sempra.com](mailto:investor@sempra.com) o (619) 696-2901 después de la conclusión de la Asamblea para obtener respuestas a estas preguntas. Por lo general, no restringimos el contenido cubierto por las preguntas que se puedan formular; sin embargo, la Asamblea no debe utilizarse como foro para presentar opiniones económicas, políticas u otras que no estén directamente relacionadas con los asuntos pertinentes de la Asamblea y las preguntas deben limitarse a los asuntos formales de la Asamblea o a los asuntos y operaciones de Sempra. Nos reservamos el derecho de excluir las preguntas relativas a temas que no sean pertinentes para los asuntos de la Asamblea durante la parte formal de negocios de la Asamblea, y de excluir cuestiones relativas a temas que no sean pertinentes para el negocio de la compañía durante la sesión de preguntas y respuestas que sigue a la parte formal de la reunión. También nos reservamos el derecho, tanto durante la parte formal de la reunión como en la sesión posterior de preguntas y respuestas, de excluir preguntas cuyas respuestas estén contenidas en el presente material informativo, los otros materiales informativos para la asamblea, ya hayan sido respondidas en la asamblea, sean repetitivas de preguntas o declaraciones hechas por otro accionista, o que no cumplan con nuestro Reglamento de la Asamblea Anual de Accionistas. Para más información, consúltese el Reglamento de la Asamblea Anual de Accionistas, que estará disponible en [www.sempra.com/2024-annual-meeting](http://www.sempra.com/2024-annual-meeting) antes de la Asamblea y en la plataforma virtual de Asambleas en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024) durante la Asamblea.

## 4. ¿Qué pasa si tengo dificultades técnicas durante el registro o durante la Asamblea Anual Virtual de Accionistas?

---

Las instrucciones sobre cómo asistir y participar en la Asamblea virtual están publicadas en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com). Si tiene dificultades para acceder al sitio de la Asamblea durante el registro o la hora de la Asamblea, llame al +1 (844) 983-0876 (EE.UU. y Canadá) o al +1 (303) 562-9303 (Internacional) a partir del 9 de abril de 2024 para obtener asistencia técnica, cuyos números también se publicarán en la página de inicio de sesión en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024). Por favor, planea hacer el registro antes de la hora de inicio de la Asamblea para que cualquier dificultad técnica pueda ser tratada antes de que comience el webcast audiovisual en vivo. La Asamblea puede ser clausurada o aplazada a discreción del Presidente de la Asamblea, incluso si experimentamos dificultades técnicas que nos impiden conducir la Asamblea adecuadamente. Si las dificultades técnicas con la plataforma de Asambleas impiden que el Presidente se comunique con los accionistas a través del sitio de la Asamblea en un plazo de 60 minutos después de la fecha en que se convocó la Asamblea o en caso de un mal funcionamiento técnico u otro problema significativo que interrumpa nuestra capacidad para continuar con la Asamblea antes de que se cierren las encuestas y se haya completado la parte formal de negocios de la Asamblea, la Asamblea será clausurada y volverá a reunirse en el mismo lugar virtual el 10 de mayo de 2024 a las 9 a.m. hora del Pacífico, a menos que se anuncie de manera diferente en la Asamblea. En tal caso, esperamos que se haga un anuncio en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024) y [www.sempra.com/2024-annual-meeting](http://www.sempra.com/2024-annual-meeting).

## Manera en la que Puede Votar

### 5. ¿Quién tiene derecho a votar?

---

Usted tiene derecho a un voto por cada uno de los nueve candidatos a consejero nombrados en este material informativo y a un voto por cada una de las demás propuestas que se votarán en la Asamblea Anual de Accionistas por cada parte de nuestras acciones comunes que usted posea al cierre de la actividad el 13 de marzo de 2024, la fecha en que conste la Asamblea y cualquier aplazamiento o prórroga de la misma. Usted puede votar todas las acciones que usted posee en la fecha de registro, incluyendo (i) acciones que se mantienen directamente a su nombre como accionista registrado y (ii) acciones que se mantienen para usted como beneficiario efectivo a través de un banco, casa de bolsa u otro designado. En la fecha de registro, 632,587,910 acciones de nuestras acciones comunes estaban en circulación.

### 6. ¿Cuál es la diferencia entre la titularidad de acciones como beneficiario efectivo y como accionista registrado?

---

La mayoría de nuestros accionistas mantienen sus acciones beneficiarias a través de un banco, casa de bolsa u otra persona designada en lugar de tener las acciones registradas directamente a su propio nombre.

**Propietario Beneficiario.** Si sus acciones se mantienen a través de un banco, casa de bolsa u otra persona designada, es probable que las acciones estén registradas a nombre del nominado y que usted sea el beneficiario efectivo de tales acciones. Usted es considerado el beneficiario efectivo de cualquier acción de la que pueda ser titular a través de cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados. Su banco, casa de bolsa u otra persona designada le ha proporcionado instrucciones de votación que describen cómo usted puede dirigir al titular registrado a votar sus acciones.

**Accionista Registrado.** Si sus acciones están registradas directamente a su nombre con nuestro agente de transferencia, usted es el accionista registrado de dichas acciones. Le hemos proporcionado ya sea una tarjeta de representación para utilizar en la votación de estas acciones o un aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos, cada uno de los cuales le indica cómo puede acceder a nuestros materiales informativos en Internet y votar sus acciones.

## 7. ¿Cómo puedo votar y cómo se votarán mis acciones?

El proceso para votar sus acciones depende de cómo se retengan sus acciones. Como se ha mencionado anteriormente, usted puede tener sus acciones como accionista registrado (registrado bajo su propio nombre) o como beneficiario efectivo (a través de un banco, casa de bolsa u otro designado). Vea la Pregunta 12 a continuación para obtener instrucciones sobre cómo puede dirigir la votación de sus acciones cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados.

**Votación por los Accionistas Registrados.** Si usted es accionista registrado, puede votar asistiendo a la Asamblea virtual como se describe en las Preguntas 2 y 3 de arriba o puede votar mediante apoderado con anticipación a la Asamblea. Incluso si tiene previsto asistir a la Asamblea virtual, le recomendamos que vote sus acciones antes, para estar seguros de que su voto se cuente si posteriormente decide no asistir a la Asamblea.

Si usted es accionista registrado y desea votar sus acciones por medio de un apoderado antes de la Asamblea Anual de Accionistas, puede votar de las siguientes maneras:



Internet (incluso a través de un dispositivo móvil) — visitando [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) o escaneando el código QR en su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos o tarjeta de representación, y siguiendo las otras instrucciones de votación en Internet incluidas en este material informativo o en su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos o tarjeta de representación



Teléfono — llamando al +1 (800) 690-6903 y siguiendo las otras instrucciones de voto telefónico incluidas en este material informativo o en su tarjeta de representación



Correo – Si recibió nuestros materiales informativos por correo postal marcando, fechando y firmando su tarjeta de representación de acuerdo con las instrucciones de la tarjeta y devolviéndola por correo postal en el sobre de respuesta dirigido proporcionado con nuestros materiales informativos

Para Internet y la votación telefónica, usted necesitará tener su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos o tarjeta de representación disponibles. La votación por Internet y por teléfono se cerrará a las 11:59 p.m. hora del Este el 8 de mayo de 2024. Si desea votar completando y devolviendo su tarjeta de representación por correo, su tarjeta de representación completa debe ser recibida antes de que las encuestas se cierren para votar en la Asamblea Anual de Accionistas o cualquier aplazamiento o prórroga de la misma.

**Voto de los Beneficiarios Efectivos.** Si usted posee sus acciones como un beneficiario efectivo a través de un banco, casa de bolsa u otro designado, usted debe recibir instrucciones de votación separadas de esa entidad que describen cómo usted puede dirigir al tenedor registrado a votar sus acciones antes de la Asamblea Anual de Accionistas. También puede votar asistiendo a la Asamblea virtual como se describe en las Preguntas 2 y 3 anteriores.

**Votación de Acciones según lo Indicado.** Sus acciones serán votadas como usted instruye en su tarjeta de representación, su formulario de instrucción de votación, o de acuerdo con cualquiera de los otros métodos para dirigir su voto descrito anteriormente. Ver la Pregunta 20 más adelante sobre la forma en la que sus acciones serán votadas en ausencia de instrucciones de voto oportunas fuera de Plan de Ahorros de Empleados y ver la Pregunta 12 más adelante sobre la forma en la que sus acciones serán votadas en ausencia de instrucciones de voto oportunas para acciones en cualquier Plan de Ahorros de Empleados.

## 8. ¿Cómo puedo votar sin asistir a la Asamblea Anual de Accionistas Virtual?

Tanto si posee sus acciones como accionista registrado o como beneficiario efectivo, no es necesario que asista a la Asamblea Anual de Accionistas o a cualquier aplazamiento o prórroga de las mismas para votar sus acciones. Si usted es accionista registrado, puede votar enviando a un apoderado. Si usted posee acciones como un beneficiario efectivo, usted puede votar enviando instrucciones de votación al propietario registrado de sus acciones o, si usted es accionista en cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, usted puede votar enviando instrucciones de votación al fideicomisario de dichos planes.

Para obtener instrucciones sobre cómo puede votar, consulte las instrucciones de la Pregunta 7 anterior o en su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos, tarjetas de representación o formulario de instrucción de votación.

Incluso si tiene previsto asistir a la Asamblea Anual de Accionistas, le recomendamos que también presente sus instrucciones de voto o de representación con antelación, como se describe en la pregunta 7 anterior, para estar seguro de que su voto se cuente si después decide no asistir a la Asamblea.

## 9. ¿Cuál es el plazo para votar antes de la Asamblea Anual de Accionistas?

Si usted posee acciones como accionista registrado y desea votar antes de la Asamblea por Internet o por teléfono, debe hacerlo antes de que la votación por Internet y por teléfono se cierre a las 11:59 p.m. Hora del Este el 8 de mayo de 2024. Si usted posee acciones como accionista registrado y desea votar antes de la Asamblea por correo, su tarjeta de representación completa debe ser recibida antes del cierre de las encuestas para votar en la Asamblea Anual de Accionistas o cualquier aplazamiento o prórroga de las mismas.

Si usted tiene acciones en cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, sus instrucciones de votación deben ser recibidas antes de las 8 a.m. hora del Este el 6 de mayo de 2024, para que el fideicomisario de los planes vote sus acciones de acuerdo con sus instrucciones. Véase a la Pregunta 12 a continuación.

Si usted posee acciones como un beneficiario efectivo (pero no a través de cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados), debe seguir las instrucciones de votación proporcionadas por su banco, casa de bolsa u otro designado.

## 10. ¿Puedo cambiar o revocar mi voto?

Si usted es accionista registrado, usted puede cambiar su voto otorgando un nuevo poder (usando cualquiera de los métodos descritos en la Pregunta 7) que lleve una fecha posterior (que se revocaría automáticamente el poder anterior), proporcionando un aviso escrito de revocación a la atención de nuestro Secretario Corporativo en las principales oficinas ejecutivas de Sempra en 488 8th Avenue, San Diego, California 92101, que se recibe antes del cierre de las encuestas para votar en la Asamblea Anual de Accionistas o cualquier aplazamiento o prórroga de las mismas, o asistiendo a la Asamblea Anual de Accionistas virtual y votando en la Asamblea antes del cierre de las votaciones como se describe en las Preguntas 2 y 3 anteriormente (que revocaría automáticamente el poder previamente presentado). Tenga en cuenta que, si usted es accionista registrado, no puede cambiar su voto antes de la Asamblea utilizando los métodos de votación por Internet o por teléfono descritos en la Pregunta 7 anterior después de las 11:59 p.m. hora del Este el 8 de mayo de 2024.

Si usted es propietario de acciones en cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, como se describe en la Pregunta 12 más adelante, no puede cambiar su voto después de las 8 a.m. hora del Este el 6 de mayo de 2024.

Para acciones que usted posee como beneficiario efectivo (además de las acciones de los Planes de Ahorro de los Empleados descritas con anterioridad), puede cambiar su voto enviando oportunamente nuevas instrucciones de votación a su banco, casa de bolsa u otro designado (que se revocarían sus instrucciones anteriores), o asistiendo a la Asamblea Anual de Accionistas virtual y votando en la Asamblea antes del cierre de las encuestas, tal como se describe en las Preguntas 2 y 3 anteriores (que revocaría las instrucciones previamente presentadas). Los beneficiarios efectivos deben seguir las instrucciones de voto proporcionadas por su banco, casa de bolsa u otro candidato.

La asistencia a la Asamblea Anual de Accionistas no hará, por sí solo, que su poder previamente otorgado sea revocado o las instrucciones previamente establecidas sean revocadas. Debe presentar una nueva votación durante la Asamblea antes del cierre de las encuestas para hacerlo.

## 11. ¿Mi voto es confidencial?

Los Planes de Ahorro para Empleados proveen automáticamente el voto confidencial de las acciones en esos planes, y los votos de los beneficiarios efectivos de nuestras acciones también serán confidenciales dependiendo de las políticas del banco, casa de bolsa u otro designado aplicable. Los accionistas registrados podrán elegir que su identidad y voto individual sean confidenciales haciendo la selección apropiada cuando voten vía Internet o por teléfono o marcando la casilla correspondiente en su tarjeta de representación. Las votaciones confidenciales generalmente no se aplicarán en la medida en que la ley exija la divulgación de la votación o sea necesaria o apropiada para afirmar o defender cualquier reclamo relacionado con la votación.

## 12. ¿Cómo se votan las acciones de los Planes de Ahorro de los Empleados? ¿Qué sucede si no voto oportunamente tales acciones?

Si usted posee acciones a través del Plan de Ahorro de Sempra, el Plan de Ahorro de Retiro de Southern California Gas Company o el Plan de Ahorro de San Diego Gas & Electric Company (colectivamente, los Planes de Ahorro para Empleados), serán votados como usted instruya a través de Internet (incluso a través de un dispositivo móvil) o por teléfono o correo postal, estos métodos de votación se describen en la Pregunta 7 anterior. Si usted envía su voto sin dar instrucciones específicas de votación o no envía su voto oportunamente, sus acciones serán votadas a discreción de Newport Trust Company, el fiduciario independiente y gerente de inversión para el Fondo de Acciones Comunes de Sempra bajo los Planes de Ahorro para Empleados.

Para las acciones mantenidas a través cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, sus instrucciones de votación deben ser recibidas antes de las 8 a.m. Hora del Este el 6 de mayo de 2024 para que Newport Trust Company vote sus acciones de acuerdo con sus instrucciones. Aunque el sitio de la Asamblea puede permitirle emitir un voto durante la Asamblea Anual de Accionistas virtual si decide asistir, ese voto no se contará con respecto a ninguna acción que se encuentre en cualquiera de los Planes de Ahorro de los Empleados. Los propietarios de acciones a través de cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados podrán enviar preguntas durante la Asamblea y antes de la misma, de la misma manera que nuestros otros accionistas, como se describe en la Pregunta 3 anterior.

## Información Sobre las Propuestas A Ser Votadas

### 13. ¿Qué puntos del orden del día serán votados en la Asamblea Anual de Accionistas?

Los puntos del orden del día que serán votados en la Asamblea Anual de Accionistas son:

#### Puntos del Orden del Día

Propuesta 1. Elección de nueve consejeros nominados nombrados en este material informativo para la asamblea de accionistas

Propuesta 2. Ratificación de la designación de nuestra firma de contadores públicos independientes registrada

Propuesta 3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos

Propuesta 4. Propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos

Propuesta 5. Propuesta de accionistas solicitando un reporte sobre ciertas cuestiones de seguridad y de medio ambiente

## 14. ¿Cuáles son mis opciones de voto?

Usted puede votar "A FAVOR" o "EN CONTRA" o puede "ABSTENERSE" de votar sobre alguno o todos los candidatos a consejero nombrados en este material informativo (Propuesta 1) y en cada una de las Propuestas 2, 3, 4 y 5 y cualesquier otros puntos del orden del día a ser votados en la Asamblea Anual de Accionistas.

## 15. ¿Cómo recomienda el Consejo de Administración que vote?

Nuestro Consejo de Administración recomienda que vote sus acciones de la siguiente manera:

Propuesta	Recomendaciones del Consejo
1. Elección de nueve consejeros nominados nombrados en este material informativo para la Asamblea de Accionistas	<b>A FAVOR</b> de cada nominado a consejero incluido en este material informativo para la Asamblea de Accionistas
2. Ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada	<b>A FAVOR</b> de la ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada
3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos	<b>A FAVOR</b> de la aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos
4. Propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos	<b>EN CONTRA</b> de la propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos
5. Propuesta de accionistas solicitando un reporte sobre ciertas cuestiones de seguridad y de medio ambiente	<b>EN CONTRA</b> de la propuesta de accionistas solicitando un reporte sobre ciertas cuestiones de seguridad y de medio ambiente

## 16. ¿Qué voto se requiere para aprobar cada punto?

Suponiendo que haya quórum (tal como se define en la Pregunta 21 a continuación) en la Asamblea Anual de Accionistas, el voto necesario para aprobar cada punto es el siguiente:

Propuesta	Votos que se Requieren para la Aprobación
1. Elección de nueve consejeros nominados nombrados en este material informativo	Cada consejero debe recibir votos "A FAVOR" que constituyan la mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas, y los votos "A FAVOR" también deben representar más del 25% de nuestras acciones en circulación.
2. Ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada	La propuesta debe recibir votos "A FAVOR" que constituyan la mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas, y los votos "A FAVOR" también deben representar más del 25% de nuestras acciones en circulación. Aunque se trata de un voto consultivo y no vinculante, nuestro Comité de Auditoría puede reconsiderar el nombramiento si no se ratifica.
3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos	La propuesta debe recibir votos "A FAVOR" que constituyan la mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas, y los votos "A FAVOR" también deben representar más del 25% de nuestras acciones en circulación. Aunque se trata de una votación consultiva y no vinculante, nuestro Comité de Compensación y Desarrollo de Talento tomará en consideración los resultados de la votación sobre esta propuesta al tomar decisiones de compensación ejecutiva futuras.
4. Propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos	La propuesta debe recibir votos "A FAVOR" que constituyan la mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas, y los votos "A FAVOR" también deben representar más del 25% de nuestras acciones en circulación. Aunque se trata de una votación consultiva y no vinculante, valoramos los comentarios de nuestros accionistas.
5. Propuesta de accionistas solicitando un reporte sobre ciertas cuestiones de seguridad y de medio ambiente	La propuesta debe recibir votos "A FAVOR" que constituyan la mayoría de las acciones representadas y votadas en la Asamblea Anual de Accionistas, y los votos "A FAVOR" también deben representar más del 25% de nuestras acciones en circulación. Aunque se trata de una votación consultiva y no vinculante, valoramos los comentarios de nuestros accionistas.

## 17. ¿Qué sucede si se presentan puntos adicionales al orden del día en la Asamblea Anual de Accionistas?

---

No tenemos conocimiento de ningún tema que pueda ser votado en la Asamblea Anual de Accionistas que no se describa en este material informativo, ni hemos recibido notificación de cualquier punto en el plazo prescrito por la Regla 14a-4(c)(1) en virtud de la Ley de Canje de Valores. Sin embargo, los titulares de los poderes que solicitamos tendrán la discreción de votar como determinen apropiado sobre cualquier asunto adicional que pueda votarse en la Asamblea Anual de Accionistas y cualquier aplazamiento o prórroga de los mismos, incluidos asuntos relacionados con la conducción de la Asamblea.

## 18. ¿Qué es un voto de intermediario sin instrucción?

---

En el caso de determinadas propuestas, los votos de intermediario sin instrucción se producen cuando los beneficiarios efectivos de las acciones mantenidas a través de un banco, casa de bolsa u otro designado no dan oportunamente las instrucciones de voto. En el caso de los beneficiarios efectivos de acciones, su banco, casa de bolsa u otro designado debe votar sus acciones de acuerdo con las instrucciones específicas que reciban de usted. Si usted no da oportunamente instrucciones de voto a su banco, casa de bolsa u otro designado, éstos pueden, en algunos casos, votar sus acciones a su discreción, pero no están autorizados a votar sus acciones sobre determinadas propuestas y pueden optar por no votar sus acciones sobre ninguna de las propuestas a menos que usted dé instrucciones de voto. Si usted no da oportunamente instrucciones de voto y su banco, casa de bolsa u otro designado vota sus acciones sobre algunas propuestas pero no sobre todas, se producirá un "votos de intermediarios sin instrucción" para las propuestas sobre las que el banco, casa de bolsa u otro designado no vote. Votar sus acciones le garantizará que sus intereses estén representados en la Asamblea. Consulte la Pregunta 19 a continuación para obtener información sobre el efecto de las abstenciones y los votos de los intermediarios sin instrucción de los intermediarios en cada una de las propuestas que se votarán en la Asamblea Anual de Accionistas.

Si tiene alguna pregunta sobre el proceso de votación por poderes, por favor comuníquese con el banco, casa de bolsa u otro designado que tenga sus acciones.

## 19. ¿Cómo se cuentan los votos? ¿Cuál es el efecto de las abstenciones y de los votos de intermediarios sin instrucción en cada propuesta?

---

Puede votar "A FAVOR" o "EN CONTRA" o puede "ABSTENERSE" de votar sobre cualquiera o todos los candidatos a consejero nombrados en este material informativo y sobre cualquier otra propuesta que se vaya a votar en la Asamblea Anual de Accionistas.

Si usted indica "ABSTENERSE" en cualquiera o todos los candidatos o propuestas, su voto será contado para determinar la presencia o ausencia de quórum para la transacción de negocios en la Asamblea Anual de Accionistas y cualquier aplazamiento o prórroga de la misma (ver Pregunta 21 a continuación) pero no se considerará una votación con respecto al(los) candidato(s) director(es) u otra(s) propuesta(s) sobre la que se abstenga(n) de votar. En consecuencia, las abstenciones no deberían influir en el resultado de la votación para la elección de los consejeros propuestos en este material informativo (Propuesta 1), la ratificación del nombramiento de la firma de contadores públicos independientes registrada (Propuesta 2), la aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos (Propuesta 3), y las propuestas de los accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos (Propuesta 4) y un reporte sobre ciertas cuestiones de seguridad y de medio ambiente (Propuesta 5), en cada caso a menos que dichas abstenciones den lugar a que no se obtengan votos afirmativos que representen más del 25% de nuestras acciones en circulación.

Los votos de intermediarios sin instrucción, que se tratan en la Pregunta 18 anterior, se contabilizarán a efectos de determinar la existencia o ausencia de quórum para tratar los asuntos en la Asamblea Anual de Accionistas y en cualquier aplazamiento o postergación de la misma, pero no se considerarán votos emitidos con respecto a ninguna de las propuestas para las que se produzcan. En consecuencia, si los votos de los intermediarios no se producen en la elección de cualquiera de la elección de los consejeros propuestos en este material informativo (Propuesta 1), la ratificación del nombramiento de la firma de contadores públicos independientes registrada (Propuesta 2), la aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos (Propuesta 3), o las propuestas de los accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos (Propuesta 4) y un reporte sobre ciertas cuestiones de seguridad y de medio ambiente (Propuesta 5), no deberían influir en el resultado de ninguna de estas propuestas, en cada caso, a menos que los votos negativos de los intermediarios impidan obtener votos afirmativos que representen más del 25% de nuestras acciones en circulación. Véase la pregunta 18 para más información sobre los votos de los intermediarios sin instrucción.

Consulte la Pregunta 20 a continuación para obtener información sobre el efecto de no votar oportunamente o de votar sin dar instrucciones específicas si usted es accionista registrado. Consulte la Pregunta 12 anterior para obtener información sobre el efecto de no votar oportunamente o de votar sin dar instrucciones específicas si usted es propietario de acciones a través de cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados.

## 20. ¿Serán votadas las acciones que tengo si no doy instrucciones de votación oportunamente?

---

Si usted tiene acciones como accionista registrado, dichas acciones serán votadas como usted instruye antes de la Asamblea por teléfono, vía Internet o en su tarjeta de representación. Salvo las acciones en cualquier Plan de Ahorros de Empleados, si usted envía su voto por teléfono o vía Internet antes de la Asamblea o firma y devuelve su tarjeta de representación sin dar instrucciones específicas de votación, en cada caso, tales acciones serán votadas de acuerdo con las recomendaciones de nuestro Consejo de Administración sobre las propuestas descritas en este material informativo y a discreción de los apoderados sobre cualquier otro asunto que se presente debidamente ante la Asamblea Anual de Accionistas y cualquier aplazamiento o prórroga de la misma. Si usted no vota oportunamente por uno de los métodos de votación descritos en la Pregunta 7, sus acciones no serán votadas a menos que usted, o su(s) apoderado(s), voten sus acciones en la Asamblea Anual de Accionistas asistiendo a la Asamblea virtual y cualquier aplazamiento o prórroga de las mismas.

Si usted es un beneficiario efectivo de acciones, éstas serán votadas por su banco, casa de bolsa u otro designado de acuerdo con las instrucciones específicas que reciban de usted. Si no da instrucciones de voto oportunamente, es posible que sus acciones no reciban el voto de un intermediario en relación con algunas o todas las propuestas que se votarán en la Asamblea Anual de Accionistas. Consulte las Preguntas 18 y 19 anteriores para obtener información sobre los votos de intermediarios sin instrucción y el efecto que tendrán en cada una de las propuestas que se votarán en la Asamblea.

Votar sus acciones le garantizará que sus intereses estén representados en la Asamblea.

## 21. ¿Qué constituye quórum?

---

La mayoría de las acciones comunes en circulación con derecho a voto en la Asamblea Anual de Accionistas o cualquier aplazamiento o prórroga de la misma, que asistan a la Asamblea o estén representadas por poder, constituye quórum para la transacción de negocios en la Asamblea. Los votos de intermediarios sin instrucción y abstenciones serán contados para los propósitos de determinar si un quórum está presente en la Asamblea Anual de Accionistas o cualquier aplazamiento o prórroga de la misma.

## 22. ¿Dónde puedo encontrar los resultados de la votación?

---

Esperamos anunciar los resultados preliminares de la votación en la Asamblea Anual de Accionistas y publicar los resultados finales en un Informe Actual sobre la Forma 8-K que presentaremos a la SEC después de la Asamblea. El informe estará disponible en nuestro sitio web en [www.sempra.com](http://www.sempra.com) bajo la subsección "Finanzas y archivos" de la sección de "Inversores".

# Material Informativo para la Asamblea Accionistas

## 23. ¿Por qué recibí un aviso por correo postal sobre la disponibilidad en Internet de los materiales informativos en vez de una copia física de los materiales?

---

Distribuimos nuestros materiales informativos para la asamblea de accionistas a través de Internet a los accionistas que no han solicitado una copia en papel. A inicios del 25 de marzo de 2024, enviamos por correo postal avisos sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos para la Asamblea Anual de Accionistas, que contiene instrucciones sobre cómo acceder a nuestros materiales informativos para la asamblea de accionistas en Internet y cómo solicitar una copia impresa por correo postal o una copia electrónica por correo electrónico. El aviso también contiene instrucciones sobre cómo puede solicitar nuestros materiales informativos por correo postal (copia en papel) o correo electrónico (copia electrónica) de forma continua. Si usted es accionista registrado, si usted tiene acciones en cualquiera de los Planes de Ahorro para Empleados, o es un beneficiario efectivo de acciones mantenidas a través de un banco, casa de bolsa u otro designado y su formulario de instrucción de votación incluye un número de control de 16 dígitos, puede solicitar recibir copias en papel de nuestros materiales informativos actuales y/o futuros, puede solicitarlos a través de Internet visitando [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) y haciendo clic en "Configuración de Entrega", por teléfono al +1 (800) 579-1639 o por correo electrónico a [sendmaterial@proxyvote.com](mailto:sendmaterial@proxyvote.com) (si lo solicita por correo electrónico, por favor incluya en la línea de asunto su número de control de 16 dígitos que aparece en su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos o tarjeta de representación). Si usted es un beneficiario efectivo de acciones en poder de un banco, casa de bolsa u otro designado y su formulario de instrucción de votación no incluye un número de control de 16 dígitos, por favor contacte a su banco, casa de bolsa u otro designado directamente para solicitar recibir copias en papel de nuestros materiales actuales y/o futuros de representación. Animamos a los accionistas a aprovechar la disponibilidad de nuestros materiales informativos en Internet para ayudar a reducir el impacto ambiental de nuestras Asambleas Anuales de Accionistas y nuestros costos de impresión y envío.

## 24. ¿Por qué no recibí un aviso por correo postal sobre la disponibilidad en Internet de los materiales informativos?

---

Estamos proporcionando a algunos de nuestros accionistas, incluyendo aquellos que previamente han solicitado una copia en papel, una copia en papel de nuestros materiales informativos en lugar de un aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos.

Además, estamos proporcionando un aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos por correo electrónico a nuestros accionistas que previamente han elegido la entrega electrónica. El correo electrónico contiene un enlace al sitio web donde puede acceder a nuestros materiales informativos y votar sus acciones en Internet en anticipación a la Asamblea Anual de Accionistas.

## 25. ¿Cómo puedo acceder a los materiales informativos a través de Internet?

---

Puede acceder a nuestros materiales informativos en Internet en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com). Para ver nuestros materiales informativos en este sitio, se le pedirá que introduzca el número de control de 16 dígitos que aparece en su aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos, tarjeta de representación, formulario de instrucción de votación o, si obtuvo un "apoderado legal", la información separada que se le proporcionó, que en cada caso cada uno contiene instrucciones adicionales sobre cómo ver nuestros materiales informativos en Internet. En la alternativa, si usted no tiene su número de control de 16 dígitos a mano, puede ver nuestros materiales informativos en [www.sempra.com/2024-annual-meeting](http://www.sempra.com/2024-annual-meeting).

## 26. ¿Cómo puedo elegir recibir electrónicamente materiales informativos futuros?

Si usted es accionista registrado y desea solicitar la entrega electrónica de nuestros materiales informativos en el futuro, por favor llame a nuestro agente de transferencia al +1 (877) 773-6772 (EE.UU. y Canadá). Si decide acceder electrónicamente a nuestros materiales informativos futuros, dejaremos de enviarle nuestros materiales informativos a partir del próximo año, y en su lugar le enviaremos un correo electrónico con instrucciones que contienen un enlace al sitio web donde puede acceder a nuestros materiales informativos y votar sus acciones. Puede interrumpir la entrega electrónica en cualquier momento.

Si usted es un beneficiario efectivo de acciones en poder de un banco, casa de bolsa u otro designado y desea recibir la entrega electrónica de nuestros materiales informativos en el futuro, puede registrarse para la entrega electrónica en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) y haciendo clic en "Configuración de Entrega", si su formulario de instrucción de votación incluye un número de control de 16 dígitos, o deberá seguir las instrucciones proporcionadas por su banco, casa de bolsa u otro nominado si su instrucción de votación no incluye un número de control de 16 dígitos.

## 27. Comparto dirección con otro accionista, y sólo recibimos una copia en papel de los materiales informativos. ¿Cómo puedo obtener una copia adicional?

Si comparte dirección con otro accionista, sólo puede recibir una copia de nuestros materiales informativos a menos que usted o el otro accionista hayan proporcionado instrucciones contrarias. Si usted es accionista registrado y desea recibir una copia separada de estos materiales, por favor solicite la copia adicional contactando a nuestro abogado, Morrow Sodali LLC, en:



SRE.info@investor.morrowsodali.com



+1 (800) 662-5200 (EE.UU. y Canadá)  
+1 (203) 658-9400 (Internacional)

Una copia por separado de los materiales será enviada inmediatamente después de recibir su solicitud.

Si usted es accionista registrado y desea recibir una copia por separado de nuestros materiales informativos para nuestra Asamblea Anual de Accionistas en el futuro, o si ha recibido varias copias de nuestros materiales informativos para la Asamblea Anual de Accionistas y desea recibir sólo una en el futuro, por favor llame o escriba a nuestro Departamento de Servicios de Accionistas, en:



+1 (877) 736-7727 (EE.UU. y Canadá)



Sempre  
Attn: Servicios de Accionistas  
488 8<sup>th</sup> Avenue  
San Diego, CA 92101

Si usted es un beneficiario efectivo de acciones en poder de un banco, casa de bolsa u otro designado y desea recibir una copia separada de estos o nuestros materiales informativos futuros, o si ha recibido varias copias de estos materiales informativos y desea recibir sólo uno en el futuro, póngase en contacto directamente con su banco, casa de bolsa u otro designado.

## 28. ¿Qué se incluye en los materiales informativos para la asamblea de accionistas?

Nuestros materiales informativos para la asamblea de accionistas incluyen:

- Nuestra Convocatoria de la Asamblea Anual de Accionistas
- Nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas, que contiene descripciones de las propuestas que se votarán en la Asamblea Anual de Accionistas, el proceso de votación, nuestro Consejo de Administración y comités del Consejo de Administración, nuestras prácticas de gobierno corporativo, la compensación de nuestros directores y ciertos ejecutivos, y otra información
- Nuestro Reporte Anual a los Accionistas de 2023

Si usted recibió una copia en papel de estos materiales por correo, nuestros materiales informativos también incluyen una tarjeta de representación o un formulario de instrucción de votación. De lo contrario, usted recibió un aviso sobre la disponibilidad en Internet de nuestros materiales informativos, que incluye instrucciones sobre cómo acceder a estos materiales en Internet y enviar su voto.

# Información sobre las Propuestas de Accionistas y Nominaciones de Consejeros de 2025

## 29. ¿Cómo pueden los accionistas presentar propuestas para que se incluyan dentro de nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025? ¿Cuál es la fecha límite para presentar cualquiera de dichas propuestas?

Los accionistas que quieran presentar propuestas para que se incluyan dentro de nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025, deben de cumplir con los requisitos de elegibilidad de la regla de propuesta de accionistas de la SEC (Regla 14a-8 de la Ley del Mercado de Valores de los EE.UU. de 1934), y sus propuestas deben cumplir con los requisitos de dicha regla para que puedan ser incluidas dentro de nuestro material informativo para la asamblea de accionistas.

Las propuestas de accionistas que se pretendan incluir en nuestros materiales informativos para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025 se recibirán por nuestro Secretario Corporativo a más tardar a las 5:00 p.m., Hora del Pacífico, del 25 de noviembre de 2024, y deberán ser enviadas a la siguiente dirección:



Attn: Secretario Corporativo  
Semptra  
488 8th Avenue  
San Diego, CA 92101

Las propuestas que no hayan sido presentadas oportunamente, que hayan sido enviadas a una dirección incorrecta o hayan sido dirigidas a persona distinta del Secretario Corporativo pueden, a nuestra discreción, ser excluidas de nuestro material informativo para la asamblea de accionistas.

La pregunta 30 describe los procedimientos establecidos en nuestras disposiciones acerca de nuestro material informativo contenidas en los estatutos por medio de los cuales los accionistas pueden nominar e incluir candidatos a administradores en nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025, así como la fecha límite para su presentación. La pregunta 31 describe los procedimientos establecidos en nuestras disposiciones en los estatutos acerca de avisos anticipados por medio de los cuales los accionistas pueden nominar candidatos a administradores o presentar otros asuntos de negocio directamente en nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025 (significa que no se busca incluir estos asuntos en nuestro material informativo), así como la fecha límite para su presentación.

## 30. ¿Cuántos accionistas nominaron e incluyeron candidatos a administrador en nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025? ¿Cuál es la fecha límite para presentar alguna de estas nominaciones?

Los accionistas que quieran presentar nominaciones a administrador para su inclusión en nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025 deberán entregar un aviso por escrito en donde conste su intención de hacerlo, de conformidad con los requerimientos y fechas límite que se describen a continuación.

Nuestros estatutos le otorgan a un accionista, o a un grupo no mayor de 20 accionistas, que haya sido continuo propietario de por lo menos el 3% de nuestras acciones en circulación con derecho a voto en la elección de los administradores por al menos tres años, la facultad de nominar e incluir en nuestro material informativo para la asamblea de accionistas hasta un máximo de dos administradores o el 20% del número de administradores de la sociedad que estén en funciones en ese momento, lo que sea mayor, siempre y cuando el (los) accionista(s) y el (los) nominado(s) cumplan con los requisitos establecidos en nuestros estatutos. El aviso de las nominaciones a administrador que se presente bajo lo establecido en este material informativo deberá ser recibido con una anticipación de, por lo menos, 120 días, pero no mayor a 150 días antes del primer aniversario de la fecha en que el material informativo definitivo para la asamblea de accionistas fue enviado por primera vez a los accionistas en virtud de nuestra última Asamblea Anual de Accionistas. El período para recibir de nuestros accionistas dicho aviso para nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025 comenzará a las 5:00 p.m. Hora del Pacífico el 26 de octubre de 2024 y terminará a las 5:00 p.m., Hora del Pacífico, el 25 de noviembre de 2024. Dicho aviso deberá incluir la información requerida por lo establecido para el material informativo para las asambleas de accionistas en nuestros estatutos (la cual se puede obtener como se establece en la pregunta 34 a continuación) y también debe actualizarse y completarse según lo dispuesto en los estatutos. Dicho aviso deberá ser entregado en tiempo y por escrito, y deberá estar dirigido al Secretario Corporativo de las principales oficinas ejecutivas de Semptra en la 8va Avenida número 488, San Diego, California 92101. No incluiremos en nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025 ninguna nominación a administrador por parte de los accionistas que no cumplan con los requisitos establecidos en nuestros estatutos.

Estos requisitos para los avisos, que se establecen en las disposiciones acerca de nuestro material informativo contenidas en los estatutos, no aplican para las propuestas de accionistas que busquen ser incluidas dentro de nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025 bajo la regla de la SEC 14a-8. Los requisitos y fechas límite para la presentación de este tipo de propuestas se establecen más adelante en la pregunta 29. Adicionalmente, los requisitos para los avisos que se establecen en las disposiciones acerca de nuestro material informativo contenidas en los estatutos no aplican a las propuestas de los accionistas o a las nominaciones a administradores que se presenten directamente en la Asamblea Anual de Accionistas de 2025 (lo que significa que el proponente no pretende incluir la propuesta o el nombramiento en nuestro material informativo), cuyos procedimientos y fechas límites, se describen en la pregunta 31 a continuación.

### **31. ¿Cómo pueden los accionistas nominar candidatos a administrador o presentar otro tipo de asuntos de negocio para que se tome en consideración en nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025 (si no tienen la intención de incluir estas cuestiones en el material informativo para la asamblea de accionistas)? ¿Cuál es la fecha límite para presentar alguna de estas nominaciones o propuestas?**

---

Los accionistas que quieran nominar candidatos a administrador (fuera de las disposiciones acerca de nuestro material informativo contenidas en los estatutos) o presentar otro tipo de asuntos de negocio (fuera del procedimiento de la regla 14a-19 de la SEC) directamente en nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025, deberán presentar un aviso por escrito de su intención de hacerlo de acuerdo con los requisitos y fechas límite descritas a continuación.

Para cualquier nominación a administrador o propuesta de asuntos de negocio que sean presentadas por accionistas y no se pretenda incluirlas en nuestro material informativo para nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025, debemos recibir un aviso al respecto con, por lo menos, 90 días, pero no mayor a 120 días antes del primer aniversario de la última Asamblea Anual de Accionistas. El período para recibir de nuestros accionistas dicho aviso para nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025 comenzará a las 5:00 p.m. Hora del Pacífico el 9 de enero de 2025 y terminará a las 5:00 p.m., Hora del Pacífico, el 8 de febrero de 2025. Dicho aviso deberá incluir la información requerida por nuestras disposiciones en los estatutos acerca de avisos anticipados (que incluye la información requerida por la regla 14a-19 de la SEC y puede obtenerse como se indica en la pregunta 34 a continuación) y también debe actualizarse y complementarse como lo exigen los estatutos. Dicho aviso deberá ser entregado en tiempo y por escrito, y deberá estar dirigido al Secretario Corporativo de las principales oficinas ejecutivas de Semptra en la 8va Avenida número 488, San Diego, California 92101. No aceptaremos ninguna nominación de administrador u otras propuestas de nuestros accionistas en nuestra Asamblea Anual de Accionistas de 2025 si no cumplen con los requisitos establecidos en nuestros estatutos.

Estos requisitos para los avisos, que se establecen en nuestras disposiciones en los estatutos acerca de avisos anticipados y reglas universales de material informativo, no aplican para las propuestas de accionistas que busquen ser incluidas dentro de nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025 bajo la regla de la SEC 14a-8. Los requisitos y fechas límite para la presentación de este tipo de propuestas se establecen en la pregunta 29. Adicionalmente, los requisitos para los avisos que se establecen en las disposiciones en los estatutos acerca de avisos anticipados (que incluye los requisitos de la regla universal de material informativo) no aplican a las nominaciones de los accionistas o a las nominaciones a administradores que se pretendan incluir en nuestro material informativo de conformidad con las disposiciones acerca de nuestro material informativo contenidas en los estatutos para la Asamblea Anual de Accionistas de 2025, los procedimientos y fechas límite se describen en la pregunta 30 anterior.

Ninguno de los requisitos de avisos anticipados descritos en la esta pregunta 31 o en la pregunta 29 o 30 anterior, aplica a cuestionamientos que un accionista pueda querer presentar en la Asamblea Anual de Accionistas o antes de la misma.

### **32. ¿Los accionistas pueden recomendar candidatos a administrador para que sean considerados por nuestro Consejo de Administradores para su nominación?**

---

Los accionistas pueden recomendar candidatos a administrador para que sean considerados por el Comité de Gobierno Corporativo de nuestro Consejo de Administración, dando un aviso por escrito dirigido al Secretario Corporativo de las principales oficinas ejecutivas de Semptra en la 8va Avenida número 488, San Diego, California 92101. Dicha recomendación debe ir acompañada de una declaración del candidato propuesto en la que manifieste que consideraría de manera favorable la posibilidad de formar parte del Consejo de Administración, asimismo, se debe incluir suficiente información biográfica y relacionada con las cualificaciones y experiencia del candidato para que así el Comité de Gobierno Corporativo pueda tomar una decisión informada sobre la conveniencia de considerar al candidato.

# Otra Información

## 33. ¿Quién está realizando y pagando la solicitud de este material informativo para la asamblea de accionistas?

Semprea está realizando esta solicitud y pagará el costo total de la preparación, el montaje, la impresión, el envío y la distribución de nuestro material informativo para la asamblea de accionistas y de la solicitud de otro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas. Reembolsaremos a las casas de bolsa y a otros custodios, nominados y fiduciarios por el envío de nuestros materiales informativos a los beneficiarios efectivos de nuestras acciones.

Nuestros administradores, funcionarios y empleados pueden solicitar material informativo para la asamblea de accionistas en persona, por teléfono o por comunicación electrónica. No recibirán ninguna compensación adicional por estas actividades.

También hemos contratado a Morrow Sodali LLC para que nos preste servicios para solicitar material informativo para la asamblea de accionista, incluida la asistencia en la distribución y la solicitud del material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas. Pagaremos una tarifa básica de \$25,000 dólares, más los costos y gastos razonables y habituales por estos servicios.

## 34. ¿Dónde puedo encontrar más información acerca de Semprea?

Nuestros estados financieros consolidados e información adicional acerca de la compañía están incluidos en nuestro Reporte Anual a los Accionistas de 2023, mismo que acompaña al presente material informativo, el cual incluye nuestro el Reporte Anual en la Forma 10-K por el año terminado el 31 de diciembre de 2023 (Forma 10-K de 2023). Presentamos nuestra Forma 10-K de 2023 a la SEC el 27 de febrero de 2024. Estos documentos, así como otros documentos que presentamos a la SEC, pueden verse vía Internet en el sitio web de la SEC en [www.sec.gov](http://www.sec.gov) y están disponibles en nuestro sitio web en [www.sempra.com](http://www.sempra.com) en las secciones "Datos financieros y archivos" e "Inversionistas". También proporcionaremos una copia de nuestra Forma 10-K de 2023 (excluyendo los anexos, excepto los que se soliciten específicamente) sin cargo a cualquier accionista que lo solicite por escrito dirigido a nuestro Secretario Corporativo de las principales oficinas ejecutivas de Semprea en la 8va Avenida número 488, San Diego, California 92101.

Por escrito dirigido a nosotros, los accionistas también pueden obtener, sin costo alguno, copias de nuestros estatutos, Directrices de Gobierno Corporativo, Códigos de Conducta y estatutos de nuestros comités permanentes del consejo de administración. Estos materiales también están disponibles en Internet, en nuestra página web [www.sempra.com](http://www.sempra.com), en las secciones "Gobierno Corporativo" e "Inversionistas".

Los accionistas que tengan preguntas o necesiten información adicional también pueden ponerse en contacto con nuestro departamento de relaciones con los inversores en [investor@sempra.com](mailto:investor@sempra.com) o +1 (619) 696-2901, que se encarga de gestionar las comunicaciones con nuestros accionistas.

## 35. ¿Cómo puedo ponerme en contacto con el agente de transferencia de Semprea?

Si usted es un accionista registrado y tiene preguntas concernientes a títulos accionarios, cheques de dividendos, transferencia de propiedad u otras cuestiones relacionadas con su cuenta de participación, por favor llame a nuestro agente de transferencias al +1 (877) 773-6772 (EE.UU. y Canadá) o llame o escriba a nuestro Departamento de Atención al Accionista:



+1 (877) 736-7727 (EE.UU. y Canadá)



Semprea  
Attn: Servicios al Accionistas  
488 8<sup>th</sup> Avenue  
San Diego, CA 92101

Semprea ofrece un Plan de Compra Directa de Acciones como forma de invertir en nuestras acciones comunes. El plan también permite a los accionistas reinvertir la totalidad o una parte de sus dividendos en efectivo en nuestras acciones comunes. Este plan se ofrece únicamente mediante un prospecto. Para obtener información sobre este plan o una copia del folleto correspondiente, póngase en contacto con el administrador del plan o con el Departamento de Atención al Accionista de Semprea en el número de teléfono o la dirección indicados anteriormente.

## 36. ¿Cómo puedo obtener copias del material informativo para la asamblea de accionistas?

Si necesita una copia de nuestro material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas, por favor póngase en contacto con nuestro solicitante de material informativo por correo electrónico, correo postal o teléfono:



[SRE.info@investor.morrowsodali.com](mailto:SRE.info@investor.morrowsodali.com)



+1 (800) 662-5200 (EE.UU. y Canadá)  
+1 (203) 658-9400 (Internacional)



Morrow Sodali LLC  
333 Ludlow Street  
5th Floor, South Tower  
Stamford, CT 06902

---

Para solicitar una copia del material informativo para la Asamblea Anual de Accionistas, los accionistas también pueden escribirnos o enviarnos un correo electrónico a las siguientes direcciones:



Investor@sempra.com



Attn: Secretario Corporativo  
Sempra  
488 8th Avenue  
San Diego, CA 92101

---

### 37. ¿A quién contacto con preguntas adicionales?

Si tiene alguna pregunta adicional sobre la Asamblea Anual de Accionistas o sobre cómo puede votar, o cómo cambiar o revocar su voto, póngase en contacto con nuestro solicitante de material informativo, Morrow Sodali LLC, en las direcciones o números telefónicos indicados en la pregunta 36 anterior.

Esta Convocatoria de la Asamblea Anual de Accionistas y el material informativo para la asamblea de accionistas se envían por orden del Consejo de Administración de Sempra.

**April R. Robinson**  
Secretaria Corporativa

Fecha: 25 de marzo de 2024

# Apéndice A

## RECONCILIACIÓN DE MEDIDAS FINANCIERAS NO CONFORME A GAAP

### RECONCILIACIÓN DE LAS UTILIDADES AJUSTADAS DE SEMPRA A LAS UTILIDADES DE SEMPRA CONFORME A GAAP <sup>(1)</sup>

**Las utilidades y las EPS ajustadas de Sempra excluyen conceptos (después de los efectos de impuestos a la utilidad y, en caso de ser aplicable, participaciones no controladoras) en 2023, 2018 y 2013, presentados más adelante:**

En 2023:

- \$(44) millones de dólares de participación en pérdidas de la inversión en Oncor Electric Delivery Holdings Company LLC relacionadas con una cancelación por la denegación de tarifas base resultantes de la orden final de la Comisión de Servicios Públicos de Texas en la revisión integral de tarifas base de Oncor Electric Delivery Company LLC
- \$(235) millones de dólares por impacto de efectos de tipo de cambio e inflación sobre nuestras posiciones monetarias en México
- \$366 millones de dólares de ganancias netas no realizadas en derivados de materias primas
- \$(17) millones de dólares de pérdidas netas no realizadas en un swap de tasa de interés contingente relacionado con la fase inicial del proyecto de licuefacción de Port Arthur LNG
- \$40 millones de dólares de participación en utilidades de inversión en RBS Sempra Commodities LLP basado en un convenio de transacción

En 2018:

- \$(22) millones de dólares de impacto asociado con el litigio de la planta de almacenamiento de gas natural de Aliso Canyon y asuntos reglamentarios en Sempra California
- \$(21) millones de dólares por impacto de efectos de tipo de cambio e inflación sobre nuestras posiciones monetarias en México y derivados asociados no designados
- \$(3) millones de dólares de pérdidas netas no realizadas en derivados de materias primas
- \$(629) millones de dólares en el deterioro de activos de almacenamiento de gas natural no utilitario en Sempra Infrastructure
- \$367 millones de dólares en ganancia por la venta de determinados activos de Sempra Renewables
- \$(145) millones de dólares en el deterioro no temporal de determinadas inversiones eólicas por el método de participación en capital de EE.UU. en Sempra Renewables
- \$(65) millones de dólares en el deterioro de la inversión en RBS Sempra Commodities LLP en la Sociedad Controladora y Otros
- \$(85) millones de dólares de gasto por impuestos a la utilidad en 2018 para ajustar los importes provisionales de la Ley de Recortes Fiscales y Empleo de 2017 registrados en 2017

En 2013:

- \$4 millones de dólares por impacto de efectos de tipo de cambio e inflación sobre nuestras posiciones monetarias en México y derivados asociados no designados
- \$5 millones de dólares de ganancias netas no realizadas en derivados de materias primas
- \$(119) millones de dólares en pérdida por el cierre de la planta resultante en la jubilación anticipada de la Estación de Generación Nuclear de San Onofre
- \$77 millones de dólares en impactos retroactivos del Caso de Tarifa General 2012 para todo el año 2012

Las Utilidades ajustadas y las EPS Ajustadas de Sempra son medidas financieras no incluidas conforme a GAAP (GAAP representa los principios contables generalmente aceptados en los Estados Unidos de América). Estas medidas financieras no conforme a GAAP excluyen elementos significativos que generalmente no están relacionados con nuestras actividades comerciales en curso y/o son de naturaleza poco frecuente. Estas medidas financieras no conforme a GAAP también excluyen el impacto del tipo de cambio y la inflación en nuestras posiciones monetarias en México, y los derivados asociados no designados y las ganancias y pérdidas netas no realizadas en los derivados de materias primas, que esperamos que se produzcan en períodos futuros, y que pueden variar significativamente de un período a otro. La exclusión de estos elementos es útil para los administradores e inversionistas porque permite una comparación significativa del rendimiento de las operaciones de Sempra con períodos anteriores y futuros. Las medidas financieras no conforme a GAAP son información complementaria que debe considerarse además de la información preparada de acuerdo con GAAP, no la sustituye. La siguiente tabla concilia, para los períodos históricos, las medidas financieras no conforme a GAAP con las utilidades de GAAP de Sempra y de EPS conforme a GAAP, que consideramos son las medidas financieras más directamente comparables calculadas de acuerdo con GAAP.

(1) Esta descripción y reconciliación son diferentes de los ajustes predefinidos a los beneficios a efectos del plan de bonificación anual. Por favor véase al Apéndice D para obtener información sobre dichos ajustes.

## RECONCILIACIÓN DE LAS UTILIDADES AJUSTADAS CON UTILIDADES CONFORME A GAAP

(En millones de dólares, excepto montos por acciones; acciones en miles)

	Monto antes de impuestos	Gasto (beneficio) fiscal <sup>(1)</sup>	Participación no controladora	Utilidades
Año terminado el 31 de diciembre de 2023				
<b>Utilidades conforme a GAAP de Sempra</b>				\$ 3,030
Elementos excluidos:				
Participación en pérdidas relacionadas con una cancelación por la denegación de tarifas base resultantes de la orden final de la Comisión de Servicios Públicos de Texas en la revisión integral de tarifas base de Oncor Electric Delivery Company LLC	\$ —	\$ —	\$ —	44
Impacto de efectos de tipo de cambio e inflación sobre nuestras posiciones monetarias en México	62	283	(110)	235
Ganancias netas no realizadas en derivados de materias primas	(722)	144	212	(366)
Pérdidas netas no realizadas en un swap de tasa de interés contingente relacionado con la fase inicial del proyecto de licuefacción de Port Arthur LNG	33	(6)	(10)	17
Participación en utilidades de inversión en RBS Sempra Commodities LLP	(40)	—	—	(40)
<b>Utilidades Ajustadas de Sempra</b>				<u>\$ 2,920</u>
EPS Diluido:				
Promedio ponderado de las acciones comunes en circulación, diluido				632,733
EPS conforme a GAAP de Sempra				\$ 4.79
EPS Ajustadas de Sempra				\$ 4.61
Año terminado al 31 de diciembre de 2018				
<b>Utilidades conforme a GAAP de Sempra</b>				\$ 924
Elementos excluidos:				
Impacto asociado con el litigio de Aliso Canyon y asuntos reglamentarios	\$ 1	\$ 21	\$ —	22
Impacto de efectos de tipo de cambio e inflación sobre nuestras posiciones monetarias en México y derivados asociados no designados	15	20	(14)	21
Pérdidas netas no realizadas en derivados de materias primas	4	(1)	—	3
Deterioro de activos de almacenamiento de gas natural no utilitario	1,117	(452)	(36)	629
Ganancia por la venta de determinados activos de Sempra Renewables	(513)	146	—	(367)
Deterioro de inversiones eólicas por el método de participación en capital de EE.UU.	200	(55)	—	145
Pérdidas de la inversión en RBS Sempra Commodities LLP	65	—	—	65
Impacto de la Ley de Recortes Fiscales y Empleo de 2017	—	85	—	85
<b>Utilidades Ajustadas de Sempra<sup>(2)</sup></b>				<u>\$ 1,527</u>
EPS Diluido:				
Promedio ponderado de las acciones comunes en circulación, diluido				539,704
EPS conforme a GAAP de Sempra				\$ 1.71
EPS Ajustadas de Sempra <sup>(2)</sup>				\$ 2.83
Utilidades conforme a GAAP CAGR de Sempra (2018 a 2023)				26.8%
Utilidades Ajustadas CAGR de Sempra (2018 a 2023)				13.8%
EPS conforme a GAAP CAGR de Sempra (2018 a 2023)				22.9%
EPS CAGR Ajustados de Sempra (2018 a 2023)				10.3%

(1) Salvo en el caso de los ajustes que son exclusivamente de impuestos, los impuestos sobre los importes antes de impuestos se calcularon principalmente sobre la base de las tasas impositivas legales aplicables. Registramos nuestra participación en pérdidas de la inversión en Oncor Holdings netas de impuesto a la utilidad. No registramos un gasto por impuesto a la utilidad por la participación en ganancias ni un beneficio por impuesto a la utilidad por la participación en pérdidas de nuestra inversión en RBS Sempra Commodities LLP porque, aunque una parte del pasivo puede ser deducible en virtud de la legislación fiscal del Reino Unido, no es probable que la deducción reduzca los impuestos del Reino Unido.

(2) Las Utilidades Ajustadas y las EPS Ajustadas se han actualizado para reflejar el impacto de las divisas y la inflación en nuestras posiciones monetarias en México y los derivados no designados asociados y las pérdidas netas no realizadas en derivados sobre materias primas.

## RECONCILIACIÓN DE LAS UTILIDADES AJUSTADAS CON UTILIDADES CONFORME A GAAP

	Monto antes de impuestos	Gasto (beneficio) fiscal <sup>(1)</sup>	Utilidades
Año terminado al 31 de diciembre de 2013			
<b>Utilidades conforme a GAAP de Sempra</b>			\$ 1,001
Elementos excluidos:			
Impacto de efectos de tipo de cambio e inflación sobre nuestras posiciones monetarias en México y derivados asociados no designados	\$ (16)	\$ 12	(4)
Ganancias netas no realizadas en derivados de materias primas	(8)	3	(5)
Pérdida por cierre de planta	200	(81)	119
Impacto retroactivo del GRC 2012 para todo el año 2012	(129)	52	(77)
<b>Utilidades Ajustadas de Sempra<sup>(2)</sup></b>			<b>\$ 1,034</b>
EPS Diluido:			
Promedio ponderado de las acciones comunes en circulación, diluido			498,664
EPS conforme a GAAP de Sempra			\$ 2.01
EPS Ajustadas de Sempra <sup>(2)</sup>			\$ 2.07

(1) Los impuestos se calcularon principalmente sobre la base de las tasas impositivas legales aplicables.

(2) Las utilidades y las EPS ajustadas se han actualizado para reflejar el impacto del tipo de cambio y la inflación por nuestras posiciones monetarias en México, así como los derivados no designados asociados y las ganancias netas no realizadas en derivados de materias primas.

# Apéndice B

## COMPAÑÍAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO DE MERCADO DE LA INDUSTRIA GENERAL

Compañía	Compañía	Compañía
Activision Blizzard	Edison International	News Corp.
Adobe	Eli Lilly	NextEra Energy
Advanced Micro Devices	Emerson Electric	Nordstrom
AES	Entergy	NRG Energy
AGCO	Estée Lauder	Nvidia
Altria Group	Expedia Group	NVR
American Airlines Group	Fidelity National Information Services	ODP
Amgen	FirstEnergy	Olin
APA	Fiserv	Oneok
Applied Materials	Foot Locker	Oshkosh
Arconic	Fortune Brands Home & Security	Ovintiv
Asbury Automotive Group	Fox	Owens Corning
Autoliv	Freeport-McMoRan	Packaging Corp. of America
Automatic Data Processing	Gap	Parker-Hannifin
AutoZone	General Mills	PayPal Holdings
Avery Dennison	Genuine Parts	PG&E
Avis Budget Group	Gilead Sciences	Polaris
Baker Hughes	Global Payments	PPG Industries
Bath & Body Works	Goodyear Tire & Rubber	Public Service Enterprise Group
Baxter International	Graybar Electric	PVH
Becton Dickinson	GXO Logistics	Quest Diagnostics
Bed Bath & Beyond	Henry Schein	Regeneron Pharmaceuticals
Biogen	Hershey	Republic Services
Block	Hess	Rite Aid
Boise Cascade	Hewlett Packard Enterprise	Ross Stores
Booking Holdings	Hormel Foods	Ryder System
Booz Allen Hamilton Holding	Huntington Ingalls Industries	Seaboard
BorgWarner	Huntsman	Southern
Boston Scientific	Illinois Tool Works	Southwest Airlines
Broadcom	Insight Enterprises	SpartanNash
Builders FirstSource	International Flavors & Fragrances	Starbucks

Burlington Stores	International Paper	Targa Resources
Campbell Soup	Interpublic Group	Taylor Morrison Home
CarMax	Intuit	Tenneco
Carvana	IQVIA Holdings	Texas Instruments
Casey's General Stores	J.M. Smucker	Toll Brothers
CDW	Kellogg	Tractor Supply
Celanese	Kimberly-Clark	Uber Technologies
CenterPoint Energy	Kinder Morgan	UFP Industries
Cheniere Energy	Kohl's	Ulta Beauty
Chewy	Kraft Heinz	United Rentals
Chipotle Mexican Grill	L3Harris Technologies	Univar Solutions
Cleveland-Cliffs	Lam Research	Universal Health Services
CMS Energy	Leidos Holdings	US Foods Holding
Colgate-Palmolive	Lennar	Vertex Pharmaceuticals
CommScope Holding	Macy's	VF
Conagra Brands	ManpowerGroup	Visa
Constellation Brands	Marriott International	Vistra
Corning	Masco	W.W. Grainger
Cummins	MasTec	Waste Management
Dana	Mastercard	Wayfair
Danaher	McDonald's	WEC Energy Group
Delek US Holdings	MGM Resorts International	Western Digital
Delta Air Lines	Micron Technology	Westinghouse Air Brake Technologies
Dick's Sporting Goods	Moderna	WestRock
Dominion Energy	Mohawk Industries	Whirlpool
Dover	Molina Healthcare	Williams
DTE Energy	Molson Coors Beverage	Williams-Sonoma
Duke Energy	Mondelez International	Xcel Energy
DXC Technology	Motorola Solutions	XPO Logistics
Eastman Chemical	Netflix	Zimmer Biomet Holdings
eBay	Newmont	Zoetis
Ecolab		

Nota: Los datos de los ingresos de CarMax, Inc., Chewy, Inc., Constellation Brands, Inc., Dick's Sporting Goods, Kohl's Corporation, PVH Corp., The Gap, Inc., Ulta Beauty, Inc. y Williams-Sonoma, Inc. se basan en el año fiscal 2022. Los datos de todas las demás empresas se basan en el año fiscal 2023. Los datos de capitalización bursátil, beneficios e ingresos no estaban disponibles para las siguientes empresas que fueron adquiridas, mantenidas de forma privada o que ya no operan: Activision Blizzard, Inc., Arconic Corporation, Bed, Bath & Beyond, Inc., Tenneco, Inc. y Univar Solutions, Inc.

# Apéndice C

## COMPAÑÍAS INCLUIDAS EN LA REVISIÓN DEL MERCADO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Compañía	Compañía	Compañía
The AES Corporation	Dominion Energy, Inc.	NextEra Energy, Inc.
Alliant Energy Corporation	DTE Energy Company	NiSource Inc.
Ameren Corporation	Duke Energy Corporation	NRG Energy, Inc.
American Electric Power Company, Inc.	Edison International	Pinnacle West Capital Corporation
Atmos Energy Corporation	Entergy Corporation	PPL Corporation
CenterPoint Energy, Inc.	Evergy, Inc.	Public Service Enterprise Group Inc.
CMS Energy Corporation	Eversource Energy	Southern Company
Consolidated Edison, Inc.	Exelon Corporation	WEC Energy Group, Inc.
Constellation Energy Corporation	FirstEnergy Corp.	Xcel Energy Inc.

Nota: Excluye compañías de agua

# Apéndice D

## PLAN DE BONO ANUAL BASADO EN EL DESEMPEÑO – INFORMACIÓN ADICIONAL

### INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LOS AJUSTES PREDEFINIDOS DE UTILIDADES

En consonancia con el enfoque adoptado en años anteriores, el Comité de Remuneración y Desarrollo de Talento determinó a principios de año que el cálculo de las utilidades para efectos del plan de bonos anual, o Utilidades ABP, se ajustaría del siguiente modo:

- Excluye el impacto de cualquier cambio no previsto en las leyes o reglamentos fiscales y los cambios en las normas contables.
- Excluye cualquier impacto realizado de la cobertura de tasas de interés contingente FID de Port Arthur.
- Excluye ciertos elementos no recurrentes a discreción del Comité de Compensación y Desarrollo de Talento, siempre que dichos elementos no tengan un impacto material adverso en el precio de las acciones de la compañía. Dichos elementos incluyen, entre otros, los siguientes:
  - el impacto de las ganancias proforma de cualquier adquisición o desinversión en la medida en que el impacto de las ganancias de dicha adquisición o desinversión o la transacción relacionada y el costo de integración no estén incluidos en el objetivo de utilidades ABP.
  - ganancias o pérdidas no recurrentes relacionadas con RBS Sempra Commodities, que se vendió en cuatro operaciones distintas en 2010 y 2011.
- Excluye las ganancias o pérdidas por valuación a valor de mercado.
- Excluye las ganancias o pérdidas relacionadas con los litigios sucesorios.
- Excluye la variación del plan de los impactos asociados a la venta de participación no controladora de Sempra Infrastructure Partners, incluidas las variaciones temporales.
- Incluye el 10% de cualquier ganancia o pérdida relacionada con la venta de activos y el deterioro en relación con una venta, en la medida en que el impacto de las ganancias de dicha partida no se incluya en el objetivo de utilidades ABP. Esto se debe a que el Comité de Compensación y Desarrollo de Talento considera que el impacto de las ventas de activos debe medirse principalmente a través del precio de las acciones. La mayor parte del impacto se reflejaría entonces en el plan de incentivos a largo plazo.
- Excluye los elementos que deben excluirse de la compensación del plan de bonos anuales en virtud de las decisiones del Caso de Tarifa General de SDG&E y/o SoCalGas.
- Excluye cualquier impacto en las utilidades asociados al desmantelamiento de la Estación de Generación Nuclear de San Onofre (SONGS).
- Excluir la variación del plan del gasto por seguro de responsabilidad civil no recuperable a través de las cuentas de compensación
- Excluir la variación del plan de cualquier deterioro del fondo contra incendios forestales establecido por el Proyecto de Ley 1054 de la Asamblea de California.
- Excluye la variación con respecto al plan del impacto de asuntos regulatorios importantes y pendientes, como el gasto de capital de California y el añadido del Operador del Sistema Independiente de la Comisión Federal Reguladora de Energía (FERC) de Estados Unidos.
- Excluye los gastos extraordinarios de liquidación de pensiones no calificadas y el déficit o la ganancia fiscal de la LTIP en la medida en que dichos elementos no estén incluidos en el objetivo de utilidades ABP.
- Limitar el impacto de los resultados del fideicomiso rabbi (netos de compensaciones diferidas) a +/-5% (puntos porcentuales) del resultado de las utilidades ABP calculado sin dichas ganancias o pérdidas.

## RESULTADOS DE LAS MEDIDAS DE SUSTENTABILIDAD DE 2023

Los factores de rendimiento que se exponen a continuación son aplicables, salvo que se indique lo contrario, a Sempra y sus empresas operativas en EE.UU., excluyendo a Oncor:

MEDIO AMBIENTE		
Objetivo	Estado	Comentario
En Sempra, desarrollar un marco de controles empresariales para el seguimiento y la notificación de las emisiones de dióxido de carbono. (Este entregable sigue a la finalización de la Fase 1 del programa de gestión del carbono como objetivo central en 2022 y avanza en la Fase 2 con el objetivo de entregar un libro de contabilidad del carbono empresarial en 2025).	✓	Se colaboró con un consultor externo para desarrollar un resumen de marco de control, un enfoque de aplicación y descripciones de control en línea con los principios del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO).
En Sempra Texas   Oncor, se continúa posibilitando la transición energética mediante el avance de interconexiones significativas de generación renovable en la red de transmisión de Oncor, medidas por nuevas solicitudes de interconexión que sumen al menos 6,000 megavatios.	✓	Se añadieron 17,918 MW a la cola de interconexión de Servicios de Transmisión en 2023.
En Sempra Infrastructure, se continúa avanzando en la reducción de las emisiones de dióxido de carbono en Cameron LNG garantizando la enmienda de la FERC para avanzar en la transición de la autogeneración a la propulsión eléctrica (conectada a la red) en el proyecto propuesto Cameron LNG Fase 2.	✓	La enmienda de la FERC se publicó el 16 de marzo de 2023.
En Sempra California   SDG&E, completar al menos dos proyectos estratégicos de transición energética. (Ejemplos: poner en marcha una demostración de hidrógeno, una nueva microrred y/o proyectos de almacenamiento de energía).	✓	Se finalizaron sustancialmente ocho proyectos de transición energética, entre ellos uno de hidrógeno, cuatro de microrredes y tres de almacenamiento de energía.
En Sempra California   SoCalGas, realizar avances sustanciales en al menos tres proyectos estratégicos de transición energética. (Ejemplos: avanzar en estudios clave, presentaciones y/o investigación y desarrollo para progresar en proyectos estratégicos de descarbonización de infraestructuras como el centro de hidrógeno de Los Ángeles y la mezcla de hidrógeno, entre otros).	✓	Se hicieron avances sustanciales en siete proyectos estratégicos de transición energética, incluidos el enlace de Los Ángeles, el centro de hidrógeno de Los Ángeles y otros proyectos de mezcla de hidrógeno, gestión del carbono y gasificación.

CULTURA		
Objetivo	Estado	Comentario
<p>Mejorar la capacitación y el desarrollo de los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar al 75% de los empleados de nivel directivo (consejero o superior) en materia de igualdad en el lugar de trabajo.</li> <li>• Proporcionar información en liderazgo a un mínimo de 50 empleados de nivel gerencial o inferior con el objetivo de ampliar el grupo de empleados preparados para asumir tareas de liderazgo.</li> </ul>	✓	Se proporcionó capacitación sobre la mejora del liderazgo inclusivo a más del 90% de los funcionarios y empleados de nivel directivo. Se proporcionó capacitación a más de 175 nuevos gerentes y supervisores a través de una serie de cursos, incluido un programa de certificación en Cultura, Comunicación y Resolución de Conflictos y capacitación en liderazgo y gestión para nuevos supervisores y gerentes.
<p>Reforzar nuestra sólida cultura y el compromiso de los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucrando a más empleados a través de eventos en toda la empresa organizados por Diversidad e Inclusión o Bienestar, dirigidos a 10,000 puntos de contacto de empleados.</li> <li>• Permitiendo que los Grupos de Recursos para Empleados o los Consejos Locales de Diversidad e Inclusión organicen cinco o más eventos en toda la empresa centrados en temas de raza, cultura y género.</li> </ul>	✓	Se planearon, organizaron y llevaron a cabo 39 eventos con un total de más de 11,000 puntos de contacto con los empleados. Los Grupos de Recursos para Empleados y los Consejos Locales de Diversidad e Inclusión organizaron 10 eventos.
<p>Superar el punto de referencia externo para la puntuación general de compromiso en la encuesta de compromiso de los empleados de 2023.</p>	✓	Se superó los puntos de referencia de Gallup en general y para empresas de servicios públicos y energía. El compromiso se situó en el cuartil superior de resultados en relación con otros clientes primerizos de Gallup.
<p>Apoyar a las comunidades a las que servimos y mejorar las asociaciones comunitarias destinando al menos el 85% de las donaciones de beneficencia realizadas colectivamente por Sempra, Sempra Infrastructure y Sempra California a esfuerzos para promover la transición energética y el clima, la diversidad y la inclusión, y la prosperidad económica.</p>	✓	El 92% de las donaciones de beneficencia se centraron en áreas que promueven la transición energética y el clima, la diversidad y la inclusión y la prosperidad económica.
<p>En Sempra California, fomentamos la diversidad empresarial destinando un promedio del 40% del gasto anual en compras a esta categoría de proveedores, basándonos en un promedio simple del porcentaje de gasto en diversidad de proveedores de SDG&amp;E y SoCalGas.</p>	✓	El promedio de compras de SDG&E y SoCalGas a diversas empresas fue del 44%.

## GOBIERNO CORPORATIVO

Objetivo	Estado	Comentario
<p>Proporcionar al consejo con capacitación de terceros sobre gobierno corporativo y al menos otro tema relacionado con la sustentabilidad y mejorar el gobierno corporativo y la supervisión de los riesgos cibernéticos impartiendo capacitación sobre riesgos cibernéticos y conciencia con el Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología.</p>	✓	<p>Se proporcionó al consejo con capacitación de terceros sobre gobierno corporativo y cultura y se proporcionó al Comité de Seguridad, Sustentabilidad y Tecnología del consejo capacitación con terceros sobre ciberseguridad.</p>
<p>Proporcionar apoyo en materia de gobierno corporativo a Sempra Infrastructure, incluyendo el apoyo al proyecto en desarrollo de estructuración del Port Arthur LNG Fase 1 y los derechos de gobierno corporativo de la asociación (<i>joint venture</i>).</p>	✓	<p>Se proporcionó capacitación sobre gobierno corporativo al consejo de administración de Sempra Infrastructure Partners. Se apoyó a los aspectos de gobierno corporativo del proceso FID del proyecto Port Arthur LNG Fase 1, asociación (<i>joint venture</i>) con una filial de ConocoPhillips Company e inversión por parte de una filial de KKR.</p>
<p>Continuar centrándonos en la ciberseguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promoviendo una cultura positiva de conciencia cibernética logrando una tasa de Denuncias de Phishing del 72% o superior y una tasa de clics de phishing del 7% o inferior en Sempra, SoCalGas, SDG&amp;E y Sempra Infrastructure.</li> <li>Logrando una puntuación de 780 o superior en el sistema de puntuación externa de Ciberseguridad BitSight en Sempra, SoCalGas, SDG&amp;E y Sempra Infrastructure.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se logró una tasa de Denuncias de Phishing del 79% y una tasa de clics de phishing del 3% en Sempra, SoCalGas, SDG&amp;E y Sempra Infrastructure.</li> <li>Se obtuvo una puntuación de 794 en el sistema de puntuación externa de Ciberseguridad BitSight en Sempra, SoCalGas, SDG&amp;E y Sempra Infrastructure.</li> </ul>
<p>Continuar mejorando nuestra sólida cultura de cumplimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Haciendo un análisis comparativo y actualizando nuestro Código de Conducta Empresarial para entretener temas de responsabilidad y ética, cumplimiento y cultura de seguridad.</li> <li>Completando una evaluación independiente de nuestro programa de cumplimiento contra el soborno y la corrupción.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se completó el análisis comparativo y la actualización de nuestro Código de Conducta Empresarial.</li> <li>Se realizó una evaluación independiente de nuestro programa de cumplimiento contra el soborno y la corrupción.</li> </ul>
<p>Continuar reforzando la cultura y los procesos de la compañía en torno al compromiso político responsable mediante la aplicación del plan de cumplimiento e información política, compartido con el Comité de Gobierno Corporativo, que incluye capacitación, políticas y actualizaciones del sistema.</p>	✓	<p>Se implementó el plan de cumplimiento e información política, que incluye el lanzamiento de un programa mejorado de capacitación en cumplimiento político, la auditoría de las directrices y materiales de referencia existentes, el refuerzo de las políticas y la mejora de los sistemas de seguimiento e información.</p>

# Apéndice E

## SEMPRA

### POLÍTICA DE PAGOS DE INDEMNIZACIÓN EN EFECTIVO POR DESPIDO

En vigor al 21 de febrero de 2024

Sempre (la "Compañía") ofrece una remuneración basada en el mercado a sus funcionarios y empleados para ayudar a garantizar que la Compañía pueda atraer y retener a un personal talentoso. En consonancia con lo anterior, la Compañía impone limitaciones razonables a determinados beneficios por separación del servicio para los Directivos Ejecutivos. La Compañía no celebrará, establecerá ni adoptará ningún nuevo Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido con o en beneficio de un Directivo Ejecutivo que prevea Indemnizaciones en Efectivo por Despido superiores a 2.99 veces la suma del Salario Base del Directivo Ejecutivo más el Bono Objetivo, sin solicitar la ratificación de los accionistas de dicho Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido.

El Comité de Compensación y Desarrollo del Talento (el "Comité") del Consejo de Administración de la Compañía (el "Consejo"), administrará, interpretará y supervisará esta política, incluyendo, sin limitación, la determinación, a su entera discreción, del importe total de las Indemnizaciones en Efectivo por Despido utilizando, en la medida de lo aplicable, técnicas y principios de valoración comercialmente razonables. Cualquier decisión del Comité con respecto a esta política será definitiva, concluyente y vinculante. El ejercicio por parte del Comité de cualquier derecho en virtud de esta política se entenderá sin perjuicio de cualquier otro derecho que la Compañía, el Consejo o el Comité puedan tener con respecto a cualquier Directivo Ejecutivo sujeto a esta política. El Comité se reserva el derecho de modificar o rescindir esta política de vez en cuando a su entera discreción.

A efectos de esta política:

"Salario Base" tiene el significado establecido en el Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido del Directivo Ejecutivo aplicable.

"Indemnizaciones en Efectivo por Despido" significa pagos en efectivo (i) con respecto a la rescisión del contrato de trabajo de un Directivo Ejecutivo, (ii) para garantizar un acuerdo de no competir con la Compañía o sus filiales, y (iii) para compensar cualquier obligación fiscal con respecto a cualquiera de los anteriores. Para evitar dudas, y sin perjuicio de cualquier disposición en contrario de esta política o de cualquier Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido, las "Indemnizaciones en Efectivo por Despido" no incluyen (a) la concesión, devengo, aceleración, liquidación, pago u otra gestión de premios de incentivos a largo plazo concedidos o adquiridos en virtud de planes aprobados por los accionistas o de incentivos, (b) el pago de indemnizaciones diferidas y prestaciones de jubilación, en cada caso de conformidad con los términos de cualquier plan, política o acuerdo de la Compañía o sus filiales, (c) el pago de prestaciones adquiridas por los empleados de conformidad con las prácticas habituales de la Compañía proporcionadas en virtud de los planes de prestaciones para empleados de la Compañía o sus filiales, (d) el pago o provisión de gratificaciones, seguros, incapacidad, cobertura de planes de salud y bienestar, recolocación o reciclaje, planificación financiera y otros beneficios generalmente disponibles para empleados en situación similar, incluyendo, sin limitación, cualquier pago en efectivo proporcionado para cubrir el costo de obtener beneficios continuados de asistencia sanitaria, (e) las cantidades pagadas por servicios de consultoría que el Directivo Ejecutivo haya acordado proporcionar tras su cese por un periodo no superior a dos años, (f) cualquier pago de preaviso o interés que deba pagarse de conformidad con los términos de cualquier plan, política o acuerdo entre la fecha del cese del Directivo Ejecutivo y la fecha de pago, (g) pagos efectuados para la resolución de litigios o reclamaciones presentadas contra la Compañía o cualquiera de sus filiales por el Directivo Ejecutivo o pagos de indemnización efectuados o gastos adelantados en virtud de los documentos rectores de la Compañía o cualquier acuerdo de indemnización con el Directivo Ejecutivo, (h) compensaciones y beneficios (incluyendo Salario Base no pagado, bonos y prima vacacional) devengados, acumulados o proporcionados de otro modo de conformidad con los términos de cualquier plan, política o acuerdo con respecto a los servicios prestados, y reembolso de cualquier gasto incurrido válidamente, en cada caso antes de la fecha de cese del Ejecutivo Directivo, (i) cualquier pago con respecto al bono prorrateado del Directivo Ejecutivo para el año de cese basado en el rendimiento objetivo o real, o (j) cualquier otro beneficio o pago requerido por ley.

"Directivo Ejecutivo" significa cualquier "directivo" de la Compañía, tal y como se define en la Regla 16a 1(f) de la Sección 16 de la Ley del Mercado de Valores de los EE.UU. de 1934, en su versión modificada, en el momento en que se celebre, establezca o adopte el nuevo Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido de dicha persona y en el momento inmediatamente anterior a (i) un Cambio de Control (tal y como se define en el Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido de dicha persona) o (ii) el cese de dicha persona, lo que ocurra primero.

"nuevo Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido" significa cualquier Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido que se celebre, establezca o adopte recientemente, se modifique y reformule o se enmiende sustancialmente (según lo determine el Comité), siempre que, para evitar dudas, un nuevo Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido no incluya (i) ninguna renovación o prórroga (incluida cualquier renovación o prórroga automática) de, o cualquier modificación debida a cambios en la legislación, por motivos fiscales o para realizar cambios inmateriales o administrativos en, cualquier Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido existente o, (ii) cualquier acuerdo asumido por la Compañía o cualquiera de sus filiales en el contexto de una fusión, adquisición o transacción corporativa similar.

"Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido" significa un contrato de trabajo u otro acuerdo de indemnización en efectivo por despido de un Directivo Ejecutivo o, en la medida en que el Directivo Ejecutivo no sea parte de un acuerdo de indemnización en efectivo por despido, cualquier otro acuerdo, plan o política que prevea una indemnización pagadera a un Directivo Ejecutivo tras su cese u otra separación del servicio.

"ratificación de los accionistas" incluye la aprobación de los accionistas obtenida antes de, y la ratificación de los accionistas obtenida después de, celebrar, establecer o adoptar cualquier nuevo Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido.

"Bono Objetivo" tiene el significado establecido en el Acuerdo de Indemnización en Efectivo por Despido del Directivo Ejecutivo correspondiente.

"rescisión" se refiere a la rescisión de la relación laboral de un Directivo Ejecutivo con la Compañía y sus filiales.

# Apéndice F

## INFORMACIÓN RELATIVA A DECLARACIONES A FUTURO

En este material informativo hacemos declaraciones a futuro dentro del significado de la Ley para la Reforma de Litigios Sobre Valores Privados de 1995 (*Private Securities Litigation Reform Act of 1995*). Las declaraciones a futuro se basan en suposiciones acerca del futuro e involucran riesgos e incertidumbres y no son garantías. Los resultados futuros pueden diferir materialmente de aquellos previstos o implicados en cualquier declaración a futuro. Estas declaraciones a futuro representan nuestras estimaciones y suposiciones a la fecha de este material informativo. No asumimos ninguna obligación para actualizar o modificar ninguna declaración a futuro como resultado de nueva información, eventos futuros o cualquier otra circunstancia.

En este material informativo, las declaraciones a futuro pueden ser identificadas por el uso de palabras tales como “creer”, “esperar”, “intentar”, “anticipar”, “contemplar”, “planear”, “estimar”, “proyectar”, “prever”, “visualizar”, “debería”, “podrá”, “haría”, “hará”, “confianza”, “podría”, “puede”, “potencialmente”, “posiblemente”, “propuesto”, “en proceso”, “construir”, “desarrollar”, “oportunidad”, “preliminar”, “iniciativa”, “meta”, “perspectiva”, “optimista”, “preparado”, “mantiene”, “continúa”, “progreso”, “avance”, “objetivo”, “finalidad”, “compromete”, o expresiones similares, o cuando discutimos nuestras orientaciones, prioridades, estrategias, metas, visión, misión, oportunidades, proyecciones, intenciones o expectativas.

Los factores que, entre otros, podrían causar que los resultados y eventos efectivamente ocurridos difieran materialmente de aquellos expresados o implicados en cualquier declaración a futuro incluyen:

- incendios forestales en California, incluyendo la potencial responsabilidad por daños sin importar la culpa y cualquier incapacidad para recuperar todos, o una porción sustancial, de los costos a través de seguros, el Fondo contra Incendios Forestales establecido por el Proyecto de Ley 1054 de la Asamblea de California, las tarifas de los clientes o en una combinación de ellas;
- decisiones, investigaciones, consultas, regulaciones, denegaciones o revocaciones de permisos, autorizaciones, aprobaciones u otras autorizaciones, renovaciones y otras acciones, incluido el incumplimiento de contratos y compromisos, por parte de la (i) Comisión de Servicios Públicos de California (CPUC, por sus siglas en inglés), Comisión Reguladora de Energía de México (CRE), Departamento de Energía de EE.UU. (DOE, por sus siglas en inglés), Comisión Federal Reguladora de Energía de EE.UU. (FERC, por sus siglas en inglés), Comisión de Servicios Públicos de Texas (PUCT, por sus siglas en inglés), Servicio de Impuestos Internos de EE.UU. y otros órganos reglamentarios y (ii) EE.UU., México y sus estados, condados, ciudades y otras jurisdicciones así como en otros países en donde hacemos negocios;
- el éxito de nuestros esfuerzos de desarrollo de negocios, construcción de proyectos, de adquisiciones, desinversiones, y otras operaciones significativas, incluyendo riesgos relacionados con (i) ser capaces de tomar una decisión final de inversión, (ii) completar la construcción de proyectos u otras operaciones dentro del tiempo y presupuesto proyectado y (iii) obteniendo los beneficios planeados por cualquier de estos esfuerzos en caso de que se completen, (iv) obtener los consentimientos o aprobaciones de terceros, y (v) que terceros cumplan sus contratos y compromisos;
- las tendencias macroeconómicas u otros factores que podrían modificar nuestros planes de inversión y su impacto potencial en la base tarifaria u otros crecimientos;
- litigios, arbitrajes, disputas sobre la propiedad y otros procedimientos, y cambios en las leyes y regulaciones, incluidos los relacionados con la política fiscal y comercial y la industria energética en México;
- amenazas de ciberseguridad, incluyendo por actores del estado y patrocinados por el estado, por secuestro de datos u otros ataques en nuestros sistemas o en los sistemas de terceros con las cuales desarrollemos nuestro negocio, incluyendo la red de energía u otra infraestructura energética;
- la disponibilidad, los usos, la suficiencia y el costo de los recursos de capital, así como nuestra capacidad de obtener créditos u otros tipos de capital en términos favorables y para cumplir con nuestras obligaciones, incluyendo debido a (i) las acciones por parte de las agencias de calificación crediticia para disminuir nuestra calificación crediticia o poner dichas calificaciones en perspectiva negativa, (ii) la inestabilidad de los mercados de capital, o (iii) el aumento de las tasas de interés y de la inflación;
- el impacto en la accesibilidad de las tarifas de clientes y costos de capital de San Diego Gas & Electric Company (SDG&E) y Southern California Gas Company (SoCalGas) y en la capacidad de SDG&E, SoCalGas y Sempra Infrastructure de transferir mayores costos a los clientes debido a (i) volatilidad en la inflación, tasas de interés, y los precios de materias primas, (ii) con respecto a los negocios de SDG&E y SoCalGas, el costo de satisfacer la demanda de energía fiable y con menos emisiones de carbono en California, y (iii) con respecto al negocio de Sempra Infrastructure, la volatilidad de los tipos de cambio de divisas;
- el impacto de las políticas, leyes, normas, regulaciones, divulgaciones y tendencias climáticas y de sustentabilidad, incluyendo acciones para reducir o eliminar la dependencia del gas natural, mayor incertidumbre en el ambiente político o reglamentario para las empresas de distribución de gas natural de California, el riesgo de no recuperación de los activos bloqueados e incertidumbre en relación con las tecnologías emergentes y en fase inicial;
- clima, desastres naturales, pandemias, accidentes, falla de equipos, explosiones, terrorismo, desconexión del sistema informático u otros eventos, como paros laborales, que afecten nuestras operaciones, dañen nuestras instalaciones o sistemas, causen la liberación de materiales dañinos o incendios o que nos sujeten a responsabilidad por daños, multas y sanciones, algunas de las cuales podrán no ser recuperables a través de mecanismos reglamentarios o seguros o puedan afectar nuestra capacidad para obtener niveles satisfactorios de seguros asequibles;

- la disponibilidad de energía eléctrica, gas natural y capacidad para administrar gas natural, incluyendo interrupciones en la red de transmisión en el sistema de gasoductos, o limitaciones de retiro de gas natural de las instalaciones de almacenamiento;
- la capacidad de Oncor Electric Delivery Company LLC (Oncor) para reducir o eliminar sus dividendos trimestrales debido a requerimientos y compromisos reglamentarios o de gobierno corporativo, incluso por acciones de los consejeros independientes de Oncor o por los consejeros nombrados por la minoría;
- y otras incertidumbres, algunas de las cuales es difícil predecir y se encuentran fuera de nuestro control.

Estos riesgos e incertidumbres se tratan con más detalle en los informes que Sempra ha presentado ante la Comisión de Valores de EE.UU. (SEC). Estos informes están disponibles gratuitamente a través del sistema EDGAR en la página web de la SEC, [www.sec.gov](http://www.sec.gov), y en la página web de Sempra, [www.sempra.com](http://www.sempra.com). Los inversionistas no deben fiarse indebidamente de las declaraciones a futuro.

Sempra Infrastructure, Sempra Infrastructure Partners, Sempra Texas, Sempra Texas Utilities, Oncor e Infraestructura Energética Nova, S.A.P.I. de C.V. (IEnova) no son las mismas empresas que las empresas de servicios públicos de California, SDG&E o SoCalGas, y Sempra Infrastructure, Sempra Infrastructure Partners, Sempra Texas, Sempra Texas Utilities, Oncor y IEnova no están reguladas por la CPUC.



488 8<sup>th</sup> Ave.  
San Diego, CA 92101  
sempra.com



© 2024 Sempra. Todos los derechos y marcas son derechos reservados.



SEMPRA  
498 8TH AVENUE  
SAN DIEGO, CA 92101



**VOTE POR TELÉFONO – +1-800-690-6903**

Utilice cualquier teléfono de tono para transmitir sus instrucciones de votación. Tenga su tarjeta de representación disponible cuando llame y utilice el número de control de 16 dígitos que se muestra más adelante. Vote hasta las 11:59 p.m. Horario del Este el 8 de mayo de 2024 para las acciones que se mantienen directamente y a las 8:00 a.m. Horario del Este el 6 de mayo de 2024 para las acciones que se mantienen en el Plan de Ahorros de Empleados según se define en el reverso de la tarjeta.

**VOTE POR CORREO**

Marque, firme y feche su tarjeta de representación y devuélvala en el sobre con porte pagado que le hemos proporcionado o envíenla a Vote Processing, con copia a Broadridge, 51 Mercedes Way, Edgewood, NY 11717. Su tarjeta de representación firmada debe recibirse antes del cierre de las votaciones.

**VOTE POR INTERNET**

Antes de la Asamblea – Vaya a [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) o escanee el Código QR anterior

Utilice Internet para enviar sus instrucciones de votación y para entrega electrónica de información. Tenga su tarjeta de representación disponible al ingresar a la página de internet y utilice el número de control de 16 dígitos que se muestra más adelante. Vote hasta las 11:59 p.m. Horario del Este del 8 de mayo de 2024 para las acciones que se mantienen directamente y hasta las 8:00 a.m. Horario del Este del 6 de mayo de 2024 para acciones que se mantengan en el Plan de Ahorros de Empleados se según se define en el reverso de la tarjeta.

Durante la Asamblea – Vaya a [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)

Puede acudir a la asamblea vía Internet y votar durante la asamblea. Utilice el número de control de 16 dígitos que se muestra más adelante para acceder al sitio de la asamblea y siga las instrucciones.

PARA VOTAR, MARQUE LOS RECUADROS MÁS ADELANTE EN TINTA AZUL O NEGRA COMO SIGUE:  
V28042-P02499

MANTENGA ESTA SECCIÓN PARA SUS REGISTROS

SEPARE Y DEVUELVA SOLAMENTE ESTA PARTE

ESTA TARJETA DE REPRESENTACIÓN SOLO ES VÁLIDA THIS CUANDO SEA FIRMADA Y FECHADA.

**SEMPRA**

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN RECOMIENDA QUE VOTE A FAVOR DE CADA NOMINADO LISTADO.**

1. Elección de los Siguientes Nueve Consejeros Nominados:

	A Favor	En Contra	Abstención
1a. Andrés Conesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1b. Pablo A. Ferrero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1c. Richard J. Mark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1d. Jeffrey W. Martin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1e. Bethany J. Mayer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1f. Michael N. Mears	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1g. Jack T. Taylor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1h. Cynthia L. Walker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1i. James C. Yardley	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN RECOMIENDA QUE VOTE EN CONTRA DE LAS PROPUESTAS 4 Y 5.	A favor	En Contra	Abstención
4. Modificación a Nuestros Estatutos Sociales para Aumentar el Número de Acciones Comunes Autorizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Modificación a Nuestros Estatutos Sociales para cambiar la denominación de la compañía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Consideración de cualesquier otros asuntos que se presenten adecuadamente antes de la asamblea y cualquier aplazamiento o postergación de la asamblea, sobre los cuales los apoderados puedan votar discrecionalmente			

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN RECOMIENDA QUE VOTE A FAVOR DE LAS PROPUESTAS 2 Y 3.**

2. Ratificación de la designación de la firmas de contadores públicos independientes registrada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ESTA TARJETA CUANDO SEA FIRMADA DEBIDAMENTE SERÁ VOTADA EN LA FORMA INDICADA POR EL(LOS) ACCIONISTAS FIRMANTES. SI SE FIRMA ADECUADAMENTE PERO NO SE HACE NINGUNA INDICACIÓN, ESTA TARJETA SERÁ VOTADA "A FAVOR" DE TODOS LOS NOMINADOS LISTADOS EN EL PUNTO 1, "A FAVOR" DE LOS PUNTOS 2 Y 3, Y "EN CONTRA" DE LOS PUNTOS 4 Y 5.**

Sí No

Favor de indicar si quiere votar de forma confidencial.

**Nota:** Favor de firmar exactamente como parece(n) su(s) nombre o nombres en esta Poder. Cuando las acciones se mantengan en conjunto, cada accionista deberá firmar. Cuando firme como albacea, administrador, apoderado, fiduciario o tutor, firme con el título completo como tal. Si el firmante es una sociedad, favor de firmar con la denominación completa por un funcionario autorizado, que tenga todas las facultades. Si el firmante es una asociación, favor de firmar en nombre de la asociación por persona autorizada.

--	--

Firma del Accionista [FIRMAR EN EL RECUADRO] Fecha

--	--

Firma de Accionista (Titulares Conjuntos) Fecha

**Información de la Asamblea Anual de Accionistas de Sempra**  
**Jueves, 9 de mayo de 2024**  
**9:00 a.m. Horario del Pacífico**  
**Asamblea virtual en [www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)**

**Para ser admitido en la asamblea, debe ingresar el número de control de 16 dígitos que se muestra en el reverso de esta tarjeta de representación.**

**Aviso Importante Acerca de la Disponibilidad de los Materiales Informativos para la Asamblea Anual de Accionistas:**

El Aviso y Material Informativo y el Reporte Anual están disponibles en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) en el número de control de 16 dígitos que se muestra al reverso de esta tarjeta de representación.

V28043-P02499

**SEMPRA**  
**ASAMBLEA ANUAL DE ACCIONISTAS — 9 DE MAYO DE 2024**

**ESTA TARJETA DE REPRESENTACIÓN SE SOLICITA EN NOMBRE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Como una alternativa para cumplir con este formato, puede enviar sus instrucciones de votación por teléfono al +1-800-690-6903 o vía internet en [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) y siguientes las simples instrucciones. Utilice el número de control de 16 dígitos al reverso de esta tarjeta de representación. Si vota por teléfono o por Internet, no mande por correo esta tarjeta de representación. Los servicios de votación por teléfono e Internet cerrarán a las 11:59 p.m. Horario del Este el 8 de mayo de 2024. Nota: Si mantiene acciones como participante en los Planes de Ahorros de Empleados (como se define más adelante), sus instrucciones de votación deberán recibirse a más tardar a las 8:00 a.m. Horario del Este el 6 de mayo de 2023.

TREVOR I. MIHALIK, KAREN L. SEDGWICK, Y APRIL R. ROBINSON, conjunta o individualmente y cada uno tienen facultades para actuar sin órdenes y cada uno con facultades de sustitución, están autorizados para representar y votar las acciones del firmante en la Asamblea Anual de Accionistas de Sempra 2024 y en cualquier aplazamiento o postergación, en la manera instruida al reverso de esta tarjeta y en la discreción en todos los demás asuntos que sean presentados adecuadamente antes de la asamblea y en cualquier aplazamiento o postergación.

Si es participante en el Plan de Ahorros de Sempra, el Plan de Ahorros para el Retiro de Southern California Gas Company o el Plan de Ahorros de San Diego Gas & Electric Company (conjuntamente, los "Planes de Ahorros de Empleados"), esta tarjeta de representación constituye sus instrucciones a T. Rowe Price, el fiduciario de los Planes de Ahorros de Empleados, en la forma en la que deben votar las acciones comunes de Sempra en las cuentas de sus planes. Si no envía las instrucciones de votación válidas y oportunamente, Newport Trust Company, el fiduciario independiente y administrador de inversión para las acciones comunes de Sempra en sus cuentas del plan, dirigirán el voto de las acciones a su dirección.

Cambios de direcciones y comentarios se pueden dirigir al Departamento de Relación con Inversores de Sempra en [Investor@sempra.com](mailto:Investor@sempra.com)

**(Continúa y debe ser firmado en el reverso)**

---

---

**COMISIÓN DE VALORES  
DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**  
Washington, D.C. 20549

**APÉNDICE 14A**

**Material Informativo para la Asamblea de Accionistas Conforme a la Sección 14(a) de la  
Ley del Mercado de Valores de 1934  
(Modificación núm. )**

Presentado por el Registrante

Presentado por alguien distinto al Registrante

**Marque con una cruz según sea apropiado:**

- Material Informativo para la Asamblea de Accionistas Preliminar
- Confidencial, para Uso Exclusivo de la Comisión (conforme lo permite la Regla 14a-6(e)(2))**
- Material Informativo para la Asamblea de Accionistas Definitivo
- Materiales Adicionales Definitivos
- Solicitud de Materiales Conforme a la Sección 240.14a-11(c) o la Sección 240.14a-12

---

**SEMPRA**

(Nombre del Registrante según se Especifica en su Acta Constitutiva)

(Nombre de la(s) Persona(s) que Presentan el Material Informativo para la  
Asamblea de Accionistas, en caso de ser distinto al Registrante)

**Pago de la Cuota de Presentación (Marque con una cruz según sea apropiado):**

- No se requiere cuota.
  - Cuota pagada previamente con materiales preliminares.
  - Cuota calculada en la tabla del anexo requerido por el numeral 25(b) de la Regla 14<sup>a</sup>-6(i)(1) y 0-11 de la Ley de Valores.
- 
-



SEMPRA  
488 8<sup>TH</sup> AVENUE  
SAN DIEGO, CA 92101

# ¡Tu Voto Cuenta!

## SEMPRA

Asamblea Anual de Accionistas 2024  
Vota para el 8 de mayo de 2024 hasta las 11:59 PM (ET) si vota por internet antes de la asamblea o por teléfono. Para las acciones mantenidas en el Plan de Ahorros de Semptra, el Plan de Ahorros para el Retiro de Southern California Gas Company o el Plan de Ahorros de San Diego Gas & Electric Company, vota para el 6 de mayo de 2024 hasta las 8:00 AM (ET).



V28045-P02499

¡Invertió en SEMPRA y es momento de votar!

Tiene el derecho de votar en las propuestas que sean presentadas en la Asamblea Anual de Accionistas. **Este es un Aviso Importante Relacionado con la Disponibilidad de los Materiales Informativos para la Asamblea de Accionistas que será Celebrada el 9 de mayo de 2024.**

Infórmese antes de votar

Vea la Convocatoria y el Material Informativo para la Asamblea de Accionistas y el Reporte Anual, el cual contiene información importante en internet O puede recibir una copia física o por correo electrónico del (los) material(es) enviando una solicitud antes del 25 de abril de 2024. Si desea solicitar una copia del (los) material(es) para esta y/o para futuras asambleas de accionistas, puede (1) visitar [www.ProxyVote.com](http://www.ProxyVote.com) y dar clic en "Ajustes de Entrega", (2) llamar al +1-800-579-1639 o (3) enviar un correo electrónico a [sendmateria@proxymote.com](mailto:sendmateria@proxymote.com). Si envía un correo electrónico, por favor incluya en el asunto su número de control (indicado más adelante). Salvo que sea solicitado, no recibirá de ninguna otra forma una copia física o por correo electrónico.



Para mayor información y para votar, visite [www.ProxyVote.com](http://www.ProxyVote.com)

Control #

## Usuarios con Teléfonos Inteligentes

Apunte su cámara aquí y vote sin ingresar un número de control



## Vote Virtualmente durante la Asamblea\*

9 de mayo de 2024  
9:00 a.m. Hora del Pacífico

Virtualmente en:  
[www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024](http://www.virtualshareholdermeeting.com/SRE2024)

\* Favor de revisar los materiales para la asamblea para cualesquier requerimientos especiales para la asistencia a la asamblea.

## ESTA NO ES UNA BOLETA DE VOTACIÓN

Este es un resumen de las propuestas que se están presentando en la próxima Asamblea Anual de Accionistas de Semptra. Favor de seguir las instrucciones en el reverso para votar en estos asuntos de importancia.

<b>Propuestas a ser Votadas</b>	<b>Recomendaciones del Consejo</b>
1. Elección de los siguientes nueve consejeros nominados	
1a. Andrés Conesa	✓ <b>A Favor</b>
1b. Pablo A. Ferrero	✓ <b>A Favor</b>
1c. Richard J. Mark	✓ <b>A Favor</b>
1d. Jeffrey W. Martin	✓ <b>A Favor</b>
1e. Bethany J. Mayer	✓ <b>A Favor</b>
1f. Michael N. Mears	✓ <b>A Favor</b>
1g. Jack T. Taylor	✓ <b>A Favor</b>
1h. Cynthia J. Warner	✓ <b>A Favor</b>
1i. James C. Yardley	✓ <b>A Favor</b>
2. Ratificación de la designación de la firma de contadores públicos independientes registrada	✓ <b>A Favor</b>
3. Aprobación consultiva de nuestra compensación de ejecutivos	✓ <b>A Favor</b>
4. Propuesta de accionistas solicitando una política para obtener la aprobación de los accionistas de ciertos acuerdos de indemnización por despidos	✗ <b>En Contra</b>
5. Propuesta de accionistas solicitando un informe de ciertos asuntos de seguridad y medioambientales	✗ <b>En Contra</b>
6. Consideración de otros asuntos que puedan ser debidamente presentados en la asamblea y cualquier aplazamiento o prórroga de la asamblea, sobre los cuales los apoderados puedan votar discrecionalmente	

¿Prefiere recibir un correo electrónico? Mientras vota en [www.ProxyVote.com](http://www.ProxyVote.com), asegúrese de dar clic en "Ajustes de Entrega".