Deloitte.
Legal

Análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, S.A. para el período 2020-2022

Febrero 2020

Índice

1. Antecedentes 1
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENDESA 2020-2022. 2
3. Conclusiones 11

1. Antecedentes

El artículo 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "**Ley de Sociedades de Capital**") establece que la política de remuneraciones de los Consejeros se deberá ajustar en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se deberá aprobar por la junta general de accionistas al menos cada tres años y como punto separado del orden del día.

La propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración deberá ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General y los accionistas tienen la facultad para solicitar su entrega o envío gratuito.

De esta forma, cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas debe ser acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, con excepción de las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.

Teniendo en cuenta el marco normativo anteriormente expuesto, el presente Informe ha sido encargado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa a Deloitte Legal, con el propósito de examinar, desde el punto de vista de un asesor externo independiente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2020-2022 (en adelante, la "**Política de Remuneraciones 2020-2022**") que el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa propondrá al Consejo de Administración junto con el informe justificativo que exige la Ley de Sociedades de Capital.

En el presente Informe se expondrán en primer lugar las principales modificaciones incluidas en la Política de Remuneraciones 2020-2022. A continuación se mostrarán las principales implicaciones de esta política, así como se analizará su adecuación a los Estatutos Sociales de Endesa, al marco legal, a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, el "**Código de Buen Gobierno**") y a la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "**Guía Técnica**"). Por último se realizará un estudio comparado con entidades comparables por sector y dimensión y, finalmente, se presentarán unas conclusiones.

La Política de Remuneraciones 2020-2022 se elabora un año después de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2019-2021 con el motivo de adecuarla a los cambios experimentados en el gobierno de la Sociedad durante el último periodo a saber: la sustitución de la figura del Presidente como primer ejecutivo, como ya apuntaba la citada Política y, en paralelo, el refuerzo de las responsabilidades del Consejero Delegado, que ha pasado a ser el primer ejecutivo de la Sociedad.

Adicionalmente, atendiendo al previsible incremento del número de miembros del Consejo de Administración en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, se ha incrementado de tres a cuatro millones de euros del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores de la Sociedad en su condición de tales. Este incremento del importe máximo no supone un aumento de la retribución individual de los miembros del Consejo en su condición de tales.

2. Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENDESA 2020-2022.

La Política de Remuneraciones 2020-2022 expone el marco normativo y estatutario, y los principios generales en los que se basa y configura los sistemas retributivos aplicables a los Consejeros ejecutivos, a los Consejeros en su condición de tales y, finalmente, el importe global de la remuneración anual del conjunto de Consejeros.

La Política de Remuneraciones 2020-2022 se inspira en la Ley de Sociedades de Capital (en concreto, en su artículo 529 *novodecies)*, el Código de Buen Gobierno y la Guía Técnica, que son las principales referencias en materia de retribución a los miembros del órgano de administración.

La Política 2020-2022 fomenta el impulso de la transparencia en la retribución y la calidad de información relativa a las retribuciones de los Consejeros. De esta forma, se mejora la confianza del mercado y de los accionistas y la percepción de los *proxy advisors*.

El ámbito de aplicación temporal de la Política de Remuneraciones 2020-2022 es el de los ejercicios de 2020 a 2022, sin perjuicio de que en un periodo más corto de tiempo la Junta General de Accionistas pueda acordar las modificaciones pertinentes o la aprobación de una nueva Política.

En cuanto a su contenido, la Política de Remuneraciones 2020-2022 distingue entre el sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos y el predicable de los Consejeros en su condición de tales.

2.1 Remuneración de los Consejeros ejecutivos

(i) Estructura retributiva

Para los **Consejeros con funciones ejecutivas**[1] la Política de Remuneraciones 2020-2022 prevé un sistema retributivo más complejo, compuesto por diferentes conceptos, cada uno de ellos regulado de forma particular y todos ellos habituales en la práctica de las sociedades cotizadas.

En primer lugar, estos Consejeros percibirán una **retribución fija**, que deberá ir en línea con la práctica del mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad similares y deberá representar una proporción respecto a la remuneración total suficiente para que exista una flexibilidad adecuada en la gestión de los componentes variables. En concreto, la remuneración fija del Consejero Delegado consistirá en 960.000 euros anuales para los ejercicios de 2020 a 2022.

En la actualidad la retribución del Consejero Delegado de Endesa es de 740.000 euros y se encuentra por debajo de la media de los Consejeros Delegados por dimensión y sector (42,68%) y del percentil 75 de las compañías cotizadas, que se acerca más a la escala de referencia de Endesa, teniendo en cuenta su tamaño e importancia en el mercado. Este percentil se cifra en 903.000 euros y la repetida remuneración es un 22,03% inferior.

[1] En la actualidad, únicamente el Consejero Delegado.

La retribución propuesta para el periodo 2020-2022 continúa por debajo de la media percibida por los Consejeros Delegados de compañías comparables por dimensión y sector (9,98% menos) y supera en un 6,31% la retribución de los Consejeros pertenecientes al percentil 75 de las compañías cotizadas[2].

La retribución que actualmente se prevé en Endesa para el primer ejecutivo es de 1.132.000 euros y se encuentra por encima de la media de los Presidentes ejecutivos por dimensión y sector (2,06%). No obstante, debido a que la Compañía ha pasado a tener un Presidente no ejecutivo, el primer ejecutivo es el Consejero Delegado. Por tanto, la retribución propuesta para el periodo 2020-2022 estará un 20,4% por debajo de la media percibida por los primeros ejecutivos de compañías comparables por dimensión y sector.

Si se compara la retribución fija del Consejero Delegado con la media de algunas entidades similares del ámbito internacional (*i.e*. E.on, EDP, EDF, Fortum, Suez y Berbund Ag[3]), de 856.733 euros anuales, se concluye que el Consejero Delegado de Endesa percibe una retribución fija un 10,75% superior a la media[4].

Es de destacar que el Consejero Delegado, primer ejecutivo de Endesa, no percibe remuneración alguna proveniente de empresas del grupo Endesa, lo cual sí ocurre en otras entidades comparables.

Otro componente relevante de la retribución de los Consejeros ejecutivos es la **retribución variable**, que está ligada a la consecución de objetivos vinculados a magnitudes relacionadas con el rendimiento particular y con determinados factores financieros y no financieros. Los objetivos serán predeterminados, cuantificables, alineados con la estrategia de Endesa, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de Endesa en el largo plazo, y serán establecidos anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Esta retribución variable se desglosa en dos elementos: la retribución a corto plazo y la retribución a largo plazo, conforme se detalla en el apartado (ii) siguiente. Mientras que la retribución variable a corto plazo está ligada a los resultados concretos de la Sociedad en cada ejercicio particular, la retribución variable a largo plazo trata de recompensar la contribución al cumplimiento sostenible del Plan Estratégico de las personas que ocupan mayor responsabilidad.

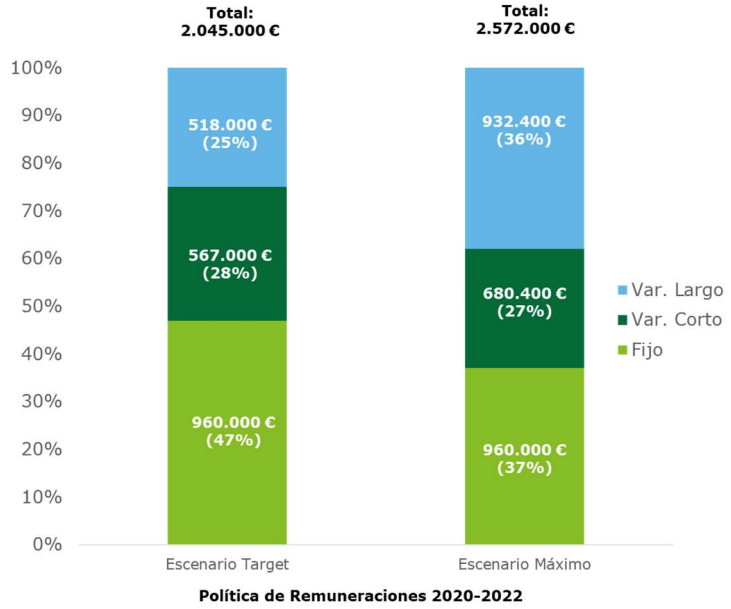
---

[2] Las entidades comparables utilizadas han sido las siguientes: Iberdrola, Enagás, Repsol, Naturgy y Red Eléctrica. La información de los comparables se ha obtenido de los Informes Anuales de Remuneraciones correspondientes al ejercicio 2018, a excepción de Naturgy, que ya ha publicado su Informe correspondiente al año 2019.

[3] En el caso de EDP y de EDF se ha tomado como referencia la retribución del Presidente ejecutivo.

[4] Los datos se han obtenido de E.on (*Annual Report E.on 2018*), EDP (*Declaraçao sobre política de remuneraçao dos membros del conselho de administraçao da EDP 2018*), EDF (*Eduburse, Rémunérations de Jean Bernard Lévy Pour EDF en tant que Président-directeur général Du 01-01-2018 au 31-12-2018*), Suez (*Eléments de rémunération et conditions financières de départ des dirigeants mandataires sociaux 2018, Paris - La Défense, le 28 février 2019*), Fortum (*Remuneration for the President and CEO and the Executive Management 2018, website*) y Verbund Ag (*Coporate Governance Report 2018, website*).

A continuación se muestra el peso de cada uno los distintos conceptos retributivos:



Como se puede observar, el peso del componente variable fluctúa entre el 53% correspondiente al escenario *target* y al 63% del escenario en caso de sobrecumplimiento. Esta configuración de la retribución es habitual en entidades comparables y se encuentra en línea con las recomendaciones y prácticas en la materia.

Con sujeción a lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución de los Consejeros ejecutivos será revisada o actualizada periódicamente. Estas variaciones podrán realizarse atendiendo a factores relacionados, entre otros, con la evolución del mercado salarial español, la previsión de crecimiento de cada año y estudios y análisis de mercado.

En caso de incorporación de nuevos Consejeros con funciones ejecutivas, se diseñará su remuneración atendiendo al nivel de responsabilidad que se le asigne y a su trayectoria profesional, teniendo que ser acorde con las mejores prácticas del mercado. En todo caso, las retribuciones fija y variable para el Consejero Delegado actuarán como límite para el caso de nuevas incorporaciones.

(ii) <u>Componentes de la retribución variable</u>

a) <u>Variable a corto plazo</u>

Esta retribución depende del reconocimiento de la contribución de cada Consejero a los resultados de Endesa en cada ejercicio. Para ello se establecen unos objetivos económico-financieros, no financieros, de gobierno corporativo y sostenibilidad y se analiza mediante una escala de logro el cumplimiento de los objetivos, con un umbral mínimo de cumplimiento y uno máximo del 120%.

En el caso de Endesa se definen como:

- Objetivos económico-financieros: el EBITDA (resultado bruto de explotación), *Cash-Cost* (costes fijos operativos e inversiones de mantenimiento), FFO (fondos generados por las operaciones, *Cash-Flow* antes del pago de dividendos, inversiones brutas y operaciones extraordinarias), entre otros.

- Objetivos no financieros: seguridad y reducción de índices de accidentalidad, disponibilidad de las centrales de producción, indicadores de eficiencia, calidad del servicio, eficacia de las líneas de negocio y proyectos específicos.

- Objetivos de gobierno corporativo y sostenibilidad: la reducción de emisiones CO2 del grupo Endesa, así como objetivos vinculados al desempeño personal de los Consejeros.

El valor *target* de la retribución variable a corto plazo establecido para el Consejero Delegado es de 567.000 euros.

b) Variable a largo plazo

Por su parte, la retribución variable a largo plazo, tradicionalmente articulada a través de un plan denominado "Plan de Fidelización", pasa a pivotar en torno a un "Incentivo Estratégico" y se estructura por medio de programas trienales sucesivos.

El incentivo tendrá un umbral mínimo de cumplimiento y un nivel máximo de sobrecumplimiento del 180%. En este caso, el valor *target* de la retribución variable a largo plazo que se establece para el Consejero Delegado es de 518.000 euros.

La retribución variable a largo plazo se basa en dos parámetros:

- Una parte de la retribución a percibir por el destinatario dependerá del nivel de desempeño del *Total Shareholders´ Return* (TSR) medio de Endesa respecto al TSR medio del índice *Euro-Stoxx Utilities Sx6E.* Con dicha comparativa se está referenciando parte de la retribución variable al rendimiento de los comparables, de modo que se tiene en cuenta la tendencia del mercado, algo recomendado por los *proxy advisors*.

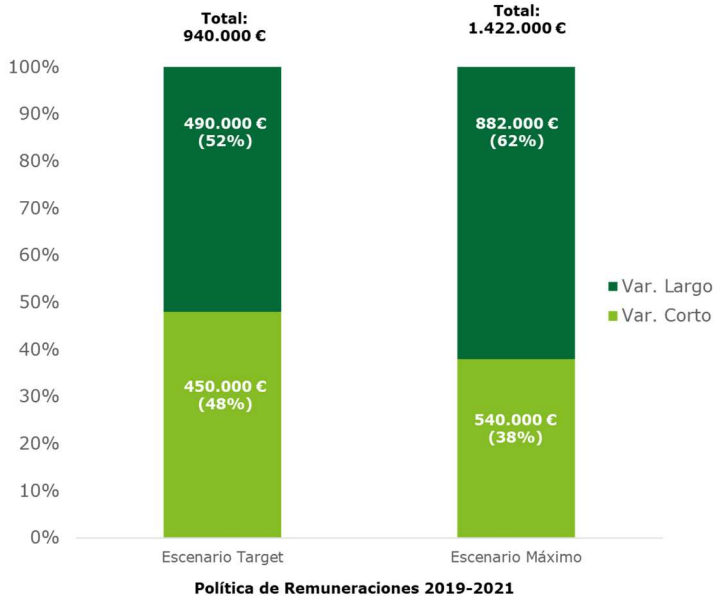
- La parte restante está vinculada al *Return On Average Capital Employed* (ROACE) que representa la relación entre el Resultado de Explotación Ordinario y el Capital Neto Invertido medio, en forma acumulada en el período de devengo.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, evalúa el nivel de cumplimiento de los objetivos al final de cada ejercicio.

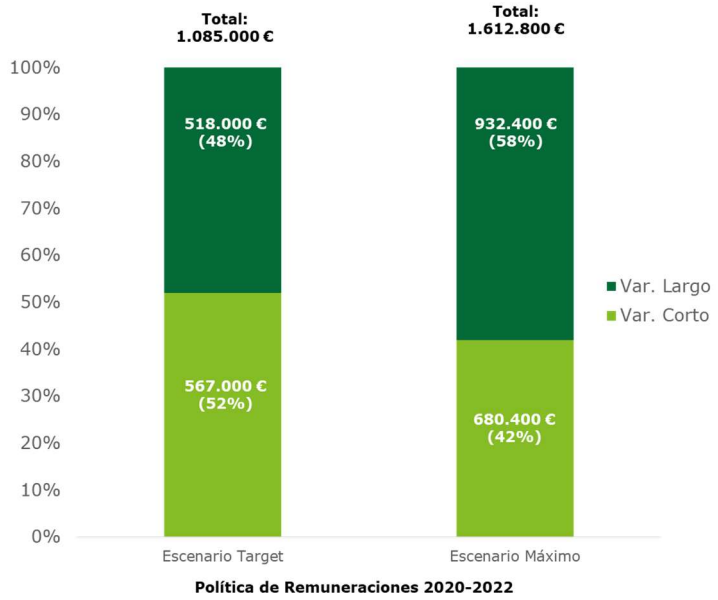
c) Peso entre ambos componentes variables

La Política de Remuneraciones 2019-2021 ya se ajusta a la recomendación 58 del Código de Buen Gobierno porque la retribución variable del Consejero Delegado se encuentra vinculada a su rendimiento profesional, no

únicamente ligada a la tendencia del mercado, y se distribuye de forma equilibrada entre los objetivos a corto y largo plazo de Endesa, como refleja la proporción existente entre ambos tipos de retribución variable según el siguiente gráfico:



En la Política de Remuneraciones 2020-2022 se mantiene el mismo criterio de combinar rendimiento profesional, evolución de mercado y adecuado equilibrio entre los diferentes tipos de objetivos.



(iii) Otros elementos retributivos

Adicionalmente, los Consejeros ejecutivos serán beneficiarios de determinados **sistemas de ahorro a largo plazo**. Se trata de un sistema de Previsión Social Complementario que cubre las contingencias de jubilación y fallecimiento. En este sentido, existe un Plan de Pensiones en el que participan todos los trabajadores del Grupo Endesa. También es destacable que el Consejero Delegado mantendrá una renta vitalicia de 867.000 euros anuales (este importe incluye la pensión pública de la seguridad social y la prestación derivada del plan de pensiones). Esta cantidad se percibirá por el Consejero Delegado en el momento de cese en su cargo[5]. En caso de fallecimiento, su cónyuge supérstite percibiría el 45% de la suma anterior.

La inclusión de sistemas de ahorro a largo plazo para Consejeros ejecutivos cumple con la recomendación 57 del Código de Buen Gobierno al igual que lo hace el 70% de las compañías del Ibex 35[6].

También contarán los Consejeros ejecutivos con **otros conceptos retributivos**, propios de los Altos Directivos de Endesa, tales como condiciones especiales en préstamos o la asignación de un vehículo mediante *renting*.

(iv) Pago de la retribución

En cuanto al diferimiento de la retribución variable a corto plazo, Endesa no lo prevé por lo que sigue la tendencia en este aspecto del Ibex 35 ya que solamente el 28% de las compañías lo contempla.

Por otro lado, siguiendo al 68,4% de las compañías del Ibex 35[7], Endesa utiliza el pago en efectivo como instrumento para la retribución variable a corto plazo.

En cambio, el plan retributivo a largo plazo incluye un diferimiento del pago y la necesidad de que el Consejero ejecutivo se encuentre en activo en el momento del pago. El abono de esta retribución será, en su caso, un 30% del incentivo en el año siguiente a la finalización del plan y el 70% restante en el segundo año tras la finalización.

Asimismo, y como elemento novedoso, parte del Incentivo Estratégico será pagado mediante la entrega de acciones de Endesa. Los Consejeros ejecutivos, no podrán transmitir las acciones de la Sociedad recibidas como consecuencia de los planes de retribución variable a largo plazo a los que se refiere este apartado, de conformidad con los términos que establece el Código de Buen Gobierno. Esta forma de pago, prevista por primera vez en la presente Política de Remuneraciones, cumple con las recomendaciones de los *proxy advisors*.

---

[5] El mencionado importe anual se ha estimado tomando como referencia el ejercicio 2022, fecha en la que el Consejero Delegado cumplirá la edad de 67 años. En caso de diferimiento de su jubilación efectiva, se procederá a estimar nuevamente ese importe anual.

[6] Datos obtenidos del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas 2018 de la CNMV.

[7] ídem.

El 27% de las compañías del Ibex 35 que incluyen planes de incentivos a largo plazo contemplan su pago de forma mixta. Pese a su escasa implantación, se trata de una práctica alineada con la recomendación 61 del Código de Buen Gobierno, que promueve que la retribución variable de los Consejeros ejecutivos esté vinculada a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor. Finalmente, hay que señalar que el artículo 41 de los Estatutos Sociales prevé expresamente que la retribución de los Consejeros ejecutivos pueda consistir en la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o en cantidades referenciadas al valor de las acciones.

Para ambas retribuciones variables se prevé la facultad de Endesa de no pagar la retribución devengada (cláusula *malus*) y la de obligar al Consejero que ya la ha percibido a restituirla (cláusula *clawback*), en caso de que los datos que hayan servido de referencia para el cálculo de la retribución se demostraran erróneos.

Será el Comité de Nombramientos y Retribuciones quien podrá proponer al Consejo de Administración el no pago o la reclamación del reembolso de los componentes variables si se verifica que el cálculo se realizó atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Es habitual la inclusión de estas cláusulas por las entidades comparables en los correspondientes contratos con sus Consejeros ejecutivos y, en concreto, las entidades comparables regulan también la cláusula *clawback* y en general también utilizan la cláusula *malus*[8].

Como se ha anticipado anteriormente, en línea con la Guía Técnica, la Política de Remuneraciones 2020-2022 contempla la posibilidad de revisar o actualizar, periódicamente, la remuneración de los Consejeros y así asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de Endesa y con las condiciones del mercado. En concreto, tanto para la remuneración fija anual como para el *target* de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos, las posibles revisiones o actualizaciones serán determinadas por el Consejo de Administración, con intervención del Comité de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español, a la previsión de crecimiento para cada año y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros aspectos.

(v) Principales condiciones contractuales.

Los contratos que se suscriben con los Consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de (i) confidencialidad, (ii) devolución de documentos al término de la relación con la sociedad, (iii) indemnización tras la extinción de la relación con la sociedad y (iv) liquidación de haberes y (v) pacto de no concurrencia post-contractual en caso de extinción del contrato de alta dirección del Consejero ejecutivo.

En concreto, es destacable que el contrato suscrito con el actual Consejero Delegado no prevé indemnización por el cese en su cargo. No obstante, cuando el Consejero Delegado cese en su cargo, se extinguirá automáticamente su relación anterior, es decir, su contrato de alto directivo, suspendido desde su nombramiento

[8] A estos efectos, se han utilizado como entidades comparables las siguientes: Iberdrola, Naturgy, Repsol, Red Eléctrica y Enagás.

como Consejero Delegado, en cuyo caso, por la extinción de su relación laboral de alta dirección el señor Bogas tendrá derecho a percibir una cantidad neta de 6.527 miles de euros, siendo esta cantidad el resultado de reducir la indemnización bruta que tiene consolidada en el importe de las retenciones a cuenta del IRPF y, en su caso, las cotizaciones de la Seguridad Social aplicables en la fecha de su abono.

La Política de Remuneraciones 2020-2022 expone que cuando se produzcan nuevas incorporaciones en cargos con funciones ejecutivas en el Consejo de Administración de Endesa o su Grupo, se establecerá un límite máximo de dos años de la retribución total y anual devengada, para los pagos por extinción de contrato.

En este sentido, ciertos *proxy advisors*[9] recomendaron para la Junta General del año 2019 el voto a favor del acuerdo relativo a la aprobación del Informe Anual de Remuneraciones del año 2018 y la Política de Remuneraciones 2019-2021.

2.2 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

En cuanto al sistema retributivo aplicable a los **Consejeros en su condición de tales**, como se ha avanzado anteriormente, es menos complejo que el propio de los Consejeros ejecutivos. La Política de Remuneración 2020-2022 apela a la equidad, dedicación y responsabilidad como los criterios de remuneración de los Consejeros por esta condición. En este sentido, se considera que son cargos del Consejo de Administración que deben ser objeto de una retribución especial los siguientes: Presidente no ejecutivo, Consejero Coordinador y Presidente o miembro de los distintos Comités del Consejo de Administración.

De esta forma, la retribución se compondrá de los siguientes conceptos:

(i) Una asignación fija mensual. Los vocales del Consejo de Administración percibirán 15.642,56 euros brutos mensuales.

(ii) Dietas por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comités. La cantidad por este concepto asciende a 1.502,53 euros brutos por sesión.

Asimismo, la Política de Remuneraciones 2020-2022 establece los siguientes criterios de retribución para los siguientes cargos dentro del Consejo de Administración de Endesa:

(i) El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración percibirá 50.000 euros brutos fijos mensualmente, que serán excluyentes de la asignación fija mensual de 15.642,56 euros brutos prevista para los demás vocales.

(ii) Los Presidentes de los Comités recibirán una asignación fija mensual por importe de 1.000 euros brutos, con carácter adicional a la asignación fija mensual como vocal.

(iii) El Consejero Coordinador percibirá una asignación fija mensual por importe de 2.083 euros brutos, que también será adicional a la asignación fija mensual como vocal.

[9] *ISS* y *Glass Lewis*.

Cabe destacar que no aplicarán a los Consejeros en su condición de tales las indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social o cualesquiera otros conceptos que, tal y como se explica en el apartado 2.1 anterior, puedan corresponder a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2020-2022, el importe máximo anual a percibir por los Consejeros en concepto de dietas por asistencia, asignación fija mensual, por pertenecer al Consejo de Administración, por presidir sus Comités y por desempeñar el cargo de Consejero Coordinador, asciende a cuatro (4) millones de euros o al importe aprobado en posteriores Juntas Generales de Accionistas.

(i) Especial referencia al Presidente no ejecutivo.

El Presidente no ejecutivo, de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2020-2022, percibirá una retribución fija (50.000 euros brutos fijos mensuales) y unas dietas de asistencia (1.502,53 euros brutos por sesión). Teniendo en cuenta que las dietas del ejercicio 2019 ascienden a 19.000 euros y que esa referencia se mantiene constante, la remuneración total estimada es de 619.000 euros.

De acuerdo con los cálculos anteriores, el Presidente no ejecutivo de Endesa percibirá un 28,25% menos de emolumentos que la media del Ibex 35, que es 870.000 euros.

Si se compara la retribución total del Presidente no ejecutivo de Endesa con la media de entidades comparables por capitalización bursátil (*i.e.* Repsol[10], Caixabank, IAG y Amadeus[11]), de 1.302.250 euros anuales, se concluye que el Presidente no ejecutivo de Endesa percibe una retribución 52,47% inferior a la media de éstos.

La desaparición de la figura del Presidente ejecutivo y el nombramiento de un Presidente no ejecutivo supone un ahorro en la remuneración global del Consejo de Administración, al ser superior la cifra que deja de satisfacerse al Presidente ejecutivo en comparación con la cifra que en la que aumenta la retribución del Consejero Delegado.

Es de destacar que los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia, lo que se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia.

2.3 Remuneración total de los Consejeros y retribución media por Consejero.

La remuneración total del Consejo de Endesa ascendió en 2018 a 7.499.000 euros, lo cual supone un 20% menos que la media de los comparables, que se sitúa en 9.422.600 euros, y un 19% menos respecto del promedio del Ibex 35, equivalente a 9.251.000 euros. En cuanto a la remuneración total por Consejero, Endesa se encuadra, con un importe de a 681.727,27 euros, por encima de la media de los comparables (un 15% más) y por debajo del promedio del Ibex 35 (un 2% menos).

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que la sustitución del Presidente ejecutivo por un Presidente no ejecutivo reducirá todavía más la retribución media por Consejero y

[10] En el caso de Repsol la retribución es mucho mayor que los comparables dada la anterior condición del Presidente como Consejero ejecutivo.

[11] Datos obtenidos de los Informes Anuales de Remuneraciones correspondientes al año 2018 remitidos por cada una de las compañías.

Endesa mantendrá su posicionamiento en el marco analizado. De este modo en el presente ejercicio 2020 se prevé una reducción de la cantidad global a percibir por los Consejeros en su conjunto.

3. Conclusiones

- La Política de Remuneraciones 2020-2022 cumple con los requisitos legales y es compatible con el régimen de retribución del Consejo de Administración previsto en los Estatutos Sociales de Endesa.

- La Política de Remuneraciones 2020-2022 está alineada con las principales directrices y recomendaciones en materia de gobierno corporativo recogidas en el Código de Buen Gobierno y en la Guía Técnica y las empleadas por los *proxy advisors.*

- El régimen de retribución contenido en la Política de Remuneraciones 2020-2022 es comparable con el de entidades de referencia tanto por dimensión como por actividad.

- La Política de Remuneraciones 2020-2022 está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Endesa e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa en caso de resultados desfavorables.

- La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos establece una adecuada combinación entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo.

- La Política de Remuneraciones 2020-2022 incrementa la transparencia en la información relativa a la retribución del órgano de administración, lo que facilita la confianza del mercado, de los accionistas y de los *proxy advisors* y está en línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

Deloitte.
Legal

Deloitte hace referencia, individual o conjuntamente, a Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL") (private company limited by guarantee, de acuerdo con la legislación del Reino Unido), y a su red de firmas miembro y sus entidades asociadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades con personalidad jurídica propia e independiente. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a clientes. Consulte la página http://www.deloitte.com/about si desea obtener una descripción detallada de DTTL y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 244.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto. © 2020 Deloitte Legal, S.L.P.