



# OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

**INFORME DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS  
Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE  
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
2021-2023**

**endesa**



Informe que presenta el Comité de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Endesa, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023

## I. Introducción:

Este Informe se elabora por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa atendiendo a la revisión anual realizada por el propio Comité, con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Personas y Organización, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité, sobre la necesidad de modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad, con las condiciones de mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión de los riesgos adecuados; la Política de Remuneraciones de los Consejeros se someterá a la aprobación por la Junta General de Accionistas, para un período máximo de tres ejercicios y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación.

La propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En este sentido, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se basa el Comité para proponer al Consejo la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2021-2023, que será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará el próximo 30 de abril de 2021.

Asimismo, y conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas, con carácter vinculante, y como punto separado del orden del día, el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020.

## II. Comité de Nombramientos y Retribuciones: composición y funciones en relación a la remuneración de los Consejeros y altos Directivos

### Composición:

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por una mayoría de Consejeros independientes, lo que asegura su autonomía y libertad de criterio en el ejercicio de sus funciones de propuesta e informe en las decisiones clave en el ámbito de sus competencias. Todos los miembros del Comité cuentan con experiencia y conocimientos acordes con los cometidos del mismo.

A la fecha de emisión de este Informe, el Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por cinco Consejeros No Ejecutivos, de los que cuatro tienen la condición de Independientes.

Cargo	Miembros	Fecha primer Nombramiento	Fecha último Nombramiento	Carácter
Presidente	D. Ignacio Garralda Ruíz de Velasco	07.05.2015	01.09.2020 01.09.2020*	Externo-Independiente
Vocal	Dña. Eugenia Bieto Caubet	01.09.2020	01.09.2020	Externo-Independiente
Vocal	D. Antonio Cammisecra	01.09.2020	01.09.2020	Externo-Dominical <sup>(1)</sup>
Vocal	D. Alejandro Echevarría Busquet	24.07.2012	01.09.2020	Externo-Independiente
Vocal	Dña. Pilar González de Frutos	01.09.2020	01.09.2020	Externo-Independiente
Secretario	D. Borja Acha Besga	01.08.2015		

\*Fecha de nombramiento como Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones

<sup>(1)</sup> Representa a Enel

## **Funciones en relación con la remuneración de los Consejeros y Altos Directivos:**

El Comité de Nombramientos y Retribuciones de conformidad con los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y el propio Reglamento del Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

- ✓ Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y formular un Informe específico que acompañe dicha propuesta. Adicionalmente, el Comité revisará anualmente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Personas y Organización, Estrategia, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité, a efectos de verificar que está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad, con las condiciones de mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión de los riesgos adecuados.

En caso de que se considerase oportuno contratar los servicios de un asesor externo para participar en la elaboración de una propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Comité valorará adecuadamente la independencia de dicho asesor.

- ✓ Proponer al Consejo de Administración la retribución individual, fija y variable, y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.
- ✓ Elevar al Consejo de Administración, para su aprobación, una propuesta de Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros. El Comité debe velar por que el Consejo esté en condiciones de aprobar con anterioridad a su aplicación, los objetivos, criterios y métricas de los distintos conceptos retributivos que se hayan establecido para el ejercicio en curso, de acuerdo con la política de retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas. Asimismo, el Comité debe asegurar que la entidad está en disposición de evaluar la consecución de los objetivos, criterios y métricas establecidos en el ejercicio anterior determinantes de la retribución devengada por los consejeros en dicho ejercicio, especialmente los ejecutivos. Todo ello con la suficiente antelación, antes de la fecha de publicación del informe anual sobre retribuciones de los consejeros, para que éste contenga toda la información necesaria y con el suficiente nivel de detalle.
- ✓ En materia de política de retribuciones y condiciones contractuales de la alta dirección, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá atribuida la función de informar y elevar al Consejo de Administración, a propuesta del Consejero Delegado, el establecimiento de las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluyendo su retribución.
- ✓ En relación a la determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los consejeros:
  1. Verificar anualmente que la Política de remuneraciones de los Consejeros se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a Consejeros que no estén

- previstos en ella.
2. Verificar, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna, la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y la memoria de las cuentas anuales.
  3. Verificar, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna, si han acaecido circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas malus o claw-back previstas para los Consejeros ejecutivos y proponer, en su caso, las medidas oportunas para recuperar los importes que pudieran corresponder.

### **III. Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023 que el Comité de Nombramientos y Retribuciones informa para su propuesta a la Junta General**

La nueva la Política de Remuneraciones 2021-2023 que se somete a la consideración del Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, es continuista con las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros 2016-2018, 2018—2020, 2019-2022 y 2020-2022. Hay que señalar que, con carácter general, la propuesta de cambios de la Política para su aprobación por la Junta General no contempla la modificación de la retribución de los Consejeros ejecutivos, ni la del Presidente independiente ni del resto de los Consejeros en su condición de tales.

Se ha considerado someter a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política, antes de la finalización del periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2020-2022 actualmente en vigor, atendiendo a la modificación del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, en junio de 2020, y en concreto con motivo de la nueva redacción de las recomendaciones 62 y 64 referente a la Remuneración de los Consejeros; así como con el objeto de incluir otras mejoras de carácter técnico. Además, en su elaboración se ha considerado el contenido de la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas.

En concreto, se propone a la Junta General para su aprobación los siguientes cambios en la Política de Remuneraciones:

- Se propone adaptar la redacción de la Política para complementar las explicaciones en relación con el modo en que los objetivos de la retribución a largo plazo contribuyen a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; así como para señalar expresamente que los criterios para la distribución del importe máximo anual a percibir por los Consejeros en su condición de tales (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), tendrán en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes, entre otros.
- A efectos de adaptar la Política en la retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos a la nueva redacción de la recomendación 62 del Código de

Buen Gobierno se propone restringir la transmisión por parte de los Consejeros Ejecutivos de las acciones de la Sociedad recibidas como consecuencia de los planes de retribución variable a largo plazo, hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su atribución.

- De conformidad con la nueva redacción de la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno, se propone aclarar, en el epígrafe 3.7 (Incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos), que entre los pagos por resolución contractual se consideren incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.
- Asimismo, se propone que el Presidente no ejecutivo, a la vista de las funciones de representación institucional en el desempeño de su cargo, tenga asignado un coche con conductor y seguro médico, en las mismas condiciones que el Consejero Delegado.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones recoge la actualización de la remuneración de los cargos de los Presidentes de los Comités aprobadas por el Consejo de Administración para el ejercicio 2021, con base en el análisis específico realizado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones en la revisión anual de la política de remuneraciones de los consejeros. Dicha revisión procura asegurar cada año la alineación de la Política con la situación y la estrategia de la Sociedad, con las condiciones de mercado y con su contribución a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión de los riesgos adecuados. La revisión concluyó, entre otros, señalando que la retribución por la función del cargo de Presidente de los Comités de Endesa era la más baja del sector energético, y estaba por debajo de la media de las empresas del Ibex-35. Por todo ello y atendiendo a la relevante labor de los Presidentes de los Comités, que exige una considerable dedicación de tiempo, era razonable que se incrementara la remuneración por el ejercicio de cargo, en consonancia con tal responsabilidad y dedicación. Por ello, se proponen, en el apartado 4 de la Política (Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales), los siguientes cambios: el incremento de la asignación fija mensual de los Presidentes de los tres Comités, que han pasado de 1.000 euros brutos a 3.000 euros brutos mensuales (adicional a la asignación fija mensual como vocal) en el caso del Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento, y a 2.000 euros brutos mensuales (adicional a la asignación fija mensual como vocal) en los casos del Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Presidente del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, retribuyendo así su mayor dedicación y responsabilidad.

Por último, señalar que en caso de ser aprobada la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, entrará en vigor en la fecha de su aprobación y permanecerá en vigor durante un período máximo de tres ejercicios.

Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.