



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 529.4 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 2022-2024

21 de febrero de 2022

I. Introducción:

El presente Informe se elabora por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, y que la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración 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, 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 29 de abril de 2022.

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 remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021.

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 Cammísecra	01.09.2020	01.09.2020	Externo-Dominical ⁽¹⁾
Vocal	Dña. Pilar González de Frutos	01.09.2020	01.09.2020	Externo-Independiente
Vocal	D. Francisco de Lacerda	05.05.2021	05.05.2021	Externo-Independiente
Secretario	D. Borja Acha Besga	01.08.2015		

*Fecha de nombramiento como Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones ⁽¹⁾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 2022-2024 que el Comité de Nombramientos y Retribuciones informa para su propuesta a la Junta General

Antecedentes:

Con fecha 22 de marzo de 2021 el Consejo de Administración de Endesa a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones propuso a la Junta General de Accionistas de Endesa, que se celebró el 30 de abril de 2021, la modificación de la Política de Remuneraciones, 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, a la espera de la transposición de la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, que contemplaba cambios en materia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se consideró el contenido de dicha Directiva.

Una vez convocada la Junta General el 22 de marzo de 2021, se aprobó la transposición de la Directiva el 12 de abril de 2021, a través de la modificación de la Ley de Sociedades de Capital, que finalmente contempló adicionalmente, entre otros, en su redacción final del art. 529 novodecies que la Política de Remuneraciones deberá cumplir exponer de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la política de remuneraciones, cuestión que no estaba prevista expresamente en la modificación de la Política de Remuneraciones 2021-2023 de Endesa, aprobada por la Junta General de 30 de abril de 2021, no contempla expresamente este requerimiento.

Adicionalmente, señala la Disposición transitoria primera. Régimen transitorio, de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas que: Las modificaciones introducidas por esta Ley en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, entrarán en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Las sociedades deberán someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a esa fecha. Es decir, la exigencia legal hace necesaria la modificación de la Política de Retribuciones en la próxima Junta General.

Descripción y justificación de la propuesta

La nueva la Política de Remuneraciones 2022-2024 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, 2020-2022 y 2021-2023. Hay que señalar que, 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 la del resto de los Consejeros en su condición de tales.

En concreto, se propone a la Junta General de 2022, de conformidad con la nueva redacción del artículo 529 novodecies, las siguientes modificaciones:

- A efectos de dar cumplimiento al nuevo apartado "c", del apartado 3 del artículo 529 novodecies, relativo al requerimiento de que la Política exprese la forma en que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la política de remuneraciones, se propone incorporar en el apartado 2 de la Política el siguiente texto:

La Política de Remuneraciones de los Consejeros está alineada con los criterios que determinan las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Compañía:

- *La política retributiva de los Consejeros y de los empleados de la Sociedad se fundamenta en la atracción y mantenimiento del talento, determinando una retribución basada en la experiencia, responsabilidad, dedicación y características de cada persona, aplicando los principios de equidad, dedicación y responsabilidad, y garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la diversidad.*
 - *La retribución total de los empleados de Endesa está compuesta por una retribución fija, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. Gran parte de la plantilla se retribuye también mediante una retribución variable. La retribución fija tiene un peso razonable, ya que eventualmente la retribución variable podría no llegar a percibirse si no se alcanzan los niveles mínimos establecidos.*
 - *La retribución variable a corto plazo de los empleados de Endesa tiene una estructura alineada con la aplicada al Consejero Ejecutivo. Los objetivos de la retribución variable del Consejero Ejecutivo y de la plantilla son coherentes entre sí y están todos ellos ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificados y vinculados a la consecución del Plan Estratégico y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.*
 - *La retribución variable a largo plazo percibida por los directivos de Endesa con mayor responsabilidad estratégica se compone de idénticos criterios y objetivos que los aprobados para el Consejero Ejecutivo.*
- A efectos de reforzar el cumplimiento del requerimiento del apartado "a" del artículo 529.3 novodecies de la LSC que señala que la política de remuneraciones: "deberá contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y explicar de qué modo lo hace", y si bien la Política

de Remuneraciones ya contribuía a la vinculación de los componentes variables a objetivos alineados con el interés social y con el plan estratégico y sostenibilidad a largo plazo de Endesa, se propone completar la redacción con el siguiente apartado: "Que los componentes variables se vinculan a los objetivos del Plan Estratégico aprobado anualmente por el Consejo de Administración, y especialmente a los objetivos económicos de la Sociedad, al Plan de Acción sobre el Cambio Climático, el Plan de Sostenibilidad y los factores ESG."

Asimismo, como mejora técnica, se han eliminado las referencias al Consejero Coordinador, ya que una vez finalizado el mandato de D. Miquel Roca Junyent, en la pasada Junta General de 30 de abril de 2021, el Consejo de Administración aprobó a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la no renovación del cargo de Consejero Coordinador atendiendo a la condición de independiente del Presidente del Consejo de Administración.

Por último, señalar que en caso de ser aprobada la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, 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.