



Seeding Energies

Informe Justificativo del CNR sobre la
Política de Remuneraciones 2019-2021



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 a la propuesta de acuerdo de aprobación de la Política de remuneraciones de los Consejeros 2019-2021

11 de marzo de 2019

I. Introducción:

Este Informe se elabora por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa, atendiendo al contenido del Informe¹ de análisis elaborado por el experto independiente PricewaterhouseCoopers, y que tiene como objetivo analizar el ajuste de las prácticas descritas en la propuesta de la Política de Remuneraciones 2019-2021 con el mercado y las recomendaciones de expertos; y 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, al menos cada tres años, 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 12 de abril de 2019.

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 2018.

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 seis Consejeros No Ejecutivos, de los que cinco tienen la condición de Independientes.

Cargo	Miembros	Fecha Nombramiento	Carácter
Presidente	D. Miquel Roca Junyent	30.06.2009 19.09.2016*	Externo-Independiente
Vocal	D. Alberto de Paoli	04.11.2014	Externo-Dominical ⁽¹⁾
Vocal	D. Alejandro Echevarría Busquet	24.07.2012	Externo-Independiente
Vocal	Dña. Helena Revoredo Delvecchio	04.11.2014	Externo-Independiente
Vocal	D. Francisco de Lacerda	07.05.2015	Externo-Independiente
Vocal	D. Ignacio Garralda Ruíz de Velasco	07.05.2015	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

¹ "Los aspectos analizados en el informe son: (i) Remuneración de los consejeros ejecutivos (en términos de la estructura de la retribución, indicadores vinculados a la retribución variable, y los mecanismos de cobro), (ii) Remuneración de los consejeros por su condición de tales (estructura y cuantía de la remuneración del presidente no ejecutivo) y (iii) Transparencia y calidad de la comunicación, con un análisis del nivel de información contenido en la Política de Remuneraciones y en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros."

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

El Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas funciones en materia de nombramiento y separación de Consejeros y Altos Directivos, así como en la fijación de sus retribuciones.

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

- Informar al Consejo de Administración de las propuestas de nombramiento y separación de los Altos Directivos de Endesa, las condiciones básicas de sus contratos, así como su retribución.
- Proponer la adopción de esquemas de retribución para la Alta Dirección que tengan en cuenta los resultados de las empresas. Igualmente, deberá conocer y valorar la política de directivos de la Sociedad, en especial las áreas de formación, promoción y selección.
- Proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.
- Velar para que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

III. Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 que el Comité de Nombramientos y Retribuciones informa para su propuesta a la Junta General

La nueva la Política de Remuneraciones 2019-2021 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 y 2018-2020. Los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados.

La modificación persigue dotar a la política de la flexibilidad necesaria para prever y amparar las posibles modificaciones en la composición, cargos, etc. que puedan producirse en el seno del Consejo de Administración y sus comités, de modo que el Consejo pueda adaptarse a las necesidades de la Sociedad en cada momento. Al mismo tiempo, la nueva política recoge unos límites retributivos claros para nuevos Consejeros ejecutivos, dentro de los cuales el Consejo de Administración podrá establecer la remuneración de los Consejeros ejecutivos que, en el futuro, se incorporen a la Sociedad, y que no podrán ser excedidos sin un acuerdo de la Junta General de Accionistas, ya sea para modificar la Política o para someter a votación vinculante el Informe anual sobre

las Remuneraciones de los Consejeros en el que se dé cuenta de los nuevos importes.

Para ello, entre otros cambios, se ha previsto un régimen retributivo basado en los posibles cargos que el Consejo de Administración puede decidir nombrar, previendo, en particular, la posibilidad de que el Consejo de Administración decida nombrar a un Presidente no ejecutivo.

En este mismo sentido se ha desarrollado el apartado que recoge el régimen aplicable a posibles incorporaciones de Consejeros ejecutivos, incluyendo la posibilidad de que uno de los Consejeros ejecutivos sea nombrado Presidente con funciones ejecutivas.

Además, se introducen otras mejoras técnicas para adaptar la política a lo dispuesto en la "Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones" (la "Guía Técnica").

- La "Guía Técnica" se ha desarrollado, de conformidad con el art. 21 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (LMV), que en su apartado 3 establece que la Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá elaborar guías técnicas, dirigidas a las entidades y grupos supervisados, indicando los criterios, prácticas, metodologías o procedimientos que considera adecuados para el cumplimiento de la normativa que les resulte de aplicación.

El objetivo del documento es ayudar al buen funcionamiento del Comité de Nombramientos y Retribuciones en las empresas dado que la selección, el nombramiento y el sistema de retribución de los consejeros y altos directivos son aspectos claves del buen gobierno de las sociedades cotizadas.

Para ello, la Guía Técnica contiene una serie de principios, buenas prácticas y criterios sobre la manera en que estas comisiones pueden mejorar el desempeño de sus funciones.

Las buenas prácticas de la Guía Técnica abordan, entre otros aspectos, que se han recogido en las modificaciones de la Política, las siguientes:

- ✓ La política propuesta debe ser coherente con las circunstancias particulares de la entidad y su estrategia y tener en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la compañía y en términos de asunción de riesgos.
- ✓ El Comité de Nombramientos y Retribuciones debe revisar anualmente la política de retribuciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la entidad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos.
- ✓ *Asimismo, la CNR 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 de accionistas. Igualmente la CNR se debe asegurar de 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 las Remuneraciones de los Consejeros, para que éste contenga toda la información necesaria y con el suficiente nivel de detalle

Por último, entre las demás mejoras técnicas recogidas en el nuevo texto cabe destacar la eliminación de las limitaciones al pago de la remuneración variable exclusivamente en metálico, dejando abierta la posibilidad de realizar un análisis para los próximos ejercicios de otro esquema de pago como la entrega de acciones, sujeto en todo caso a los acuerdos que en cada momento adopte la Junta General de Accionistas.

Todo ello de conformidad al esquema de remuneración de los Consejeros de Endesa definido en el artículo 41 de los Estatutos Sociales, que establece, por un lado, que la retribución de los Consejeros ejecutivos también podrá consistir en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o en cantidades referenciadas al valor de las acciones y, por otro lado, que la retribución de los Consejeros en su condición de tales se compone de los conceptos de asignación fija mensual y dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités, y que corresponde al propio Consejo la fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, y la distribución de dicho importe entre los conceptos anteriores y entre los administradores en la forma, momento y proporción que libremente determine, considerando las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo, previo Informe o propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, velará porque la retribución esté basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de Endesa y de sus accionistas. Dicha remuneración persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de Consejero de una sociedad con las características y particularidades de Endesa, tomando en consideración sus responsabilidades, las mejoras prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por la Sociedad.

Adicionalmente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Recursos Humanos, Estrategia, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité, revisará anualmente, la necesidad de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2019-2021 para asegurarse 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 adecuados de los riesgos.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros contempla los siguientes aspectos:

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- b) Contempla una estructura retributiva flexible, que no condiciona ni limita la capacidad del Consejo de Administración para adaptar su estructura y composición a las necesidades de la Sociedad en cada momento, incluyendo la posibilidad de decidir si el Presidente debe ser un Consejero ejecutivo, o no.
- c) Facilita la captación de talento mediante el establecimiento de una regulación clara de los límites retributivos de los Consejeros ejecutivos que, en el futuro, puedan incorporarse al Consejo.
- d) Con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneración de Endesa establece una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros ejecutivos y la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad.
- e) La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos y la alta dirección garantiza un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo.
- f) Los componentes variables de la remuneración están ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés Social, que sean coherentes con las circunstancias de la Sociedad y su estrategia, y que tengan en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.
- g) La asignación de retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorpora cláusulas que permiten que la percepción de estos conceptos variables se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos. En todo caso, el Comité de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente si han acaecido circunstancias que hagan aplicables estas cláusulas.
- h) Para la retribución variable a corto y largo plazo está prevista una cláusula (*clawback*) que obliga al Consejero a la restitución de la retribución variable percibida en caso de que los datos que sirvieron de base para su abono se demostraran con posterioridad a la liquidación del incentivo, manifiestamente erróneos.
- i) Los Consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de un Sistema de Previsión Social Complementario para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

- j) De conformidad con la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado en febrero de 2015, cuando se produzcan nuevas incorporaciones en la Alta Dirección de la Sociedad o su Grupo, se establecerá un límite máximo de dos años de la retribución total y anual, para los pagos por resolución de contrato, aplicable en cualquier caso, en los mismos términos, a los contratos con Consejeros ejecutivos.
- k) Los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia.
- l) La Política de Remuneraciones se revisa periódicamente, integrando en este proceso las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados, los informes anuales de remuneraciones de las Sociedades Cotizadas publicados por la CNMV y las directrices de inversores institucionales y de *proxy advisors*.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la nueva Política entrará en vigor con efectos a partir del 1 de enero de 2019, y, en todo caso, hasta la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

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.

Por todo lo anterior, el Comité de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia, es coherente con las circunstancias de la Sociedad y, en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

En este sentido, PricewaterhouseCoopers establece como conclusión de su análisis, que se ha confirmado que, en términos generales, la práctica de Endesa se ajusta al mercado y a las recomendaciones realizadas por los expertos. Y señala a tal efecto que:

- ✓ La estructura del esquema de retribución de la Política muestra un equilibrio adecuado entre los diferentes componentes fijo, y variables a corto y largo plazo, de acuerdo a lo marcado por las agencias de proxy y la práctica de mercado.
- ✓ Los indicadores empleados para determinar la retribución variable dan una visión global del desempeño de la compañía, más allá de la puramente financiera, y están vinculados con la creación de valor para el accionista en el largo plazo.
- ✓ En particular, en relación a la remuneración del Presidente no ejecutivo definida en la Política de Remuneraciones, señala que se encuentra dentro de los estándares de mercado considerando la práctica de sociedades con una capitalización bursátil similar.

En consecuencia, el Comité de Nombramientos y Retribuciones emite este Informe justificativo, para que, en caso de merecer la aprobación del Consejo

de Administración, se presente junto a la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros a la próxima Junta General de Accionistas que se prevé celebrar el próximo 12 de abril de 2019.