

Documentación
a disposición
de los accionistas

Junta General
Ordinaria 2014

**3. Informe Anual sobre
Remuneraciones de los
Consejeros ejercicio 2013**



ENERGÍA PARA LA VIDA

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28023430

DENOMINACIÓN SOCIAL

ENDESA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

RIBERA DEL LOIRA, 60, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneración de Endesa se encuentra alineada con las recomendaciones de la normativa nacional e internacional en materia de Buen Gobierno. Su principal objetivo es retener, atraer y motivar a los mejores profesionales, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y de la competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado.

Asimismo, la política de remuneración de Endesa tiene en consideración los intereses de los accionistas y una gestión prudente del riesgo. Endesa trabaja para que el rendimiento económico financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital.

Como primer principio, en materia de retribución de Consejeros, hay que hacer referencia a la transparencia de las retribuciones percibidas de modo individual por los consejeros, con el correspondiente desglose por cada uno de los conceptos retributivos. Endesa ha publicado la remuneración individualizada de los Consejeros desde el ejercicio 2006.

El sistema de remuneración de Endesa tiene como fin retribuir adecuadamente a sus Consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad.

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos, tanto el Consejero Delegado como Secretario Consejero, renuncian a cualquier percepción por el desempeño del cargo de Consejero.

La remuneración de los Altos Directivos de Endesa, incluidos los miembros del Consejo que realizan funciones adicionales a las de consejero, tiene como principal objetivo la creación de valor para los stakeholders, basada en el rendimiento sostenido de las personas y en la consecución de resultados efectivamente alcanzados en el medio y largo plazo.

Con respecto a su retribución como altos directivos de la sociedad, tendrán la retribución y derechos que les fijen en el contrato por el que se establezca su relación profesional con Endesa, en los términos y condiciones aprobados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, por delegación del Consejo de Administración de Endesa, S.A. y ratificados por el Consejo de Administración.

El contrato de alto directivo implica dedicación exclusiva, salvo expresa autorización, es decir, tener plena dedicación a Endesa, de forma que no pueda realizar otras actividades, por cuenta propia o ajena para cualesquiera otras empresas o terceros.

En 2013, Endesa ha adoptado medidas de contención salarial consistentes en la reducción de la retribución variable ordinaria y la congelación de la retribución fija, con el consiguiente efecto de reducción de la retribución variable a medio-largo plazo, para todos los colectivos de gestión individualizada con prestación laboral en mercado maduros. En particular, estas medidas significan una reducción del 30% de su retribución variable ordinaria para el Presidente y el Consejero Delegado.

El Consejo de Administración, en su sesión de 21 de enero de 2013, acordó la reducción de la retribución de los Consejeros, en el ejercicio 2014, en los siguientes términos:

- Se disminuye en un 25% la cuantía de la Asignación fija mensual que pasa de 20.856,75 € en el ejercicio 2013 a 15.642,56€ en el ejercicio 2014.
- Se disminuye en un 25%, la cuantía de la dieta por asistencia para cada consejero, que pasa de 2.003,37€ en el ejercicio 2013 a 1.502,53€ en el ejercicio 2014.
- No percepción de cantidad alguna en concepto de participación en beneficios.

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 medio-largo plazo. Mientras que la primera está basada en el nivel de responsabilidad asignado, los otros dos componentes están condicionados al cumplimiento de objetivos previamente fijados por procedimientos del máximo rigor. Asimismo, la Alta Dirección tiene reconocido un paquete de beneficios sociales, tales como póliza de asistencia sanitaria o vehículo de empresa, acordes a los estándares de mercado.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El artículo 41º de los Estatutos Sociales establece que la remuneración de los administradores se compone de los siguientes conceptos: asignación fija mensual y participación en beneficios (No obstante, hay que señalar que el Consejo en su sesión de 21 de enero de 2013 acordó que no se perciba cantidad alguna por el concepto de participación en beneficios, en el ejercicio 2014). La remuneración, global y anual, para todo el Consejo y por los conceptos anteriores, será el uno por mil de los beneficios del grupo consolidado, aprobados por la Junta General, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este porcentaje en los ejercicios en que lo estime conveniente.

Corresponderá al propio Consejo la distribución del importe citado entre los conceptos anteriores y entre los administradores en la forma, momento y proporción que libremente determine.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán también dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités. La cuantía de dicha dieta será, como máximo, el importe que, de conformidad con los párrafos anteriores, se determine como asignación fija mensual. El Consejo de Administración podrá, dentro de este límite, establecer la cuantía de las dietas.

Atendiendo a los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones será el competente para la distribución del importe citado en el art. 41, uno por mil de los beneficios del grupo consolidado, aprobados por la Junta General.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por cuatro consejeros externos, dos de ellos, entre los que se encuentra el Presidente del Comité, son independientes.

- D. Alejandro Echevarría Busquet (Presidente)
- D. Luigi Ferraris (Vocal)
- D. Miquel Roca Junyent (Vocal)
- D. Massimo Cioffi (Vocal)

Para el establecimiento de la política de retribuciones el Comité de Nombramientos y Retribuciones, realiza una labor de estudio con el objeto de salvaguardar las mejores prácticas de gobierno corporativo. El principio de transparencia alcanza a todos los componentes y conceptos retributivos, incluidas las indemnizaciones en los casos de cese.

La fijación de las cuantías recibidas por los consejeros en el ejercicio de su cargo se adecuan, al mercado de las sociedades cotizadas.

Además, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con el Código Unificado de Buen Gobierno, somete al Consejo de Administración un informe anual sobre la política de retribuciones de los consejeros. Dicho Informe es aprobado por el Consejo de Administración y puesto a disposición de los accionistas en el momento de la convocatoria de la Junta General, para su votación consultiva.

Remuneración del Consejero por el desempeño de otras funciones en la Sociedad:

Establece el Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 15 que el Comité de Nombramientos y retribuciones tendrá encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

- Informar al Consejo de Administración sobre los nombramientos y ceses relativos a la Alta Dirección de Endesa.
- Aprobar las retribuciones de los miembros de la Alta Dirección en los términos definidos en el apartado anterior.

- Decidir 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 empresa, en especial las áreas de formación, promoción y selección.
- Determinar los regímenes particulares de vinculación del Presidente y del Consejero Delegado con la sociedad.
- Elaborar, modificar y aprobar el Estatuto de la Alta Dirección.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones consultará al Presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La remuneración de los administradores, por su pertenencia al Consejo, se compone de asignación fija mensual (remuneración fija) y dietas de asistencia, para cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités. La cuantía de dicha dieta será, como máximo, el importe que se determine como asignación fija mensual. El Consejo de Administración podrá, dentro de este límite, establecer la cuantía de las dietas.

Para el ejercicio 2014 el importe de la "asignación fija" mensual, asciende a 15.642,56€ y el importe de las dietas de asistencia es 1.502,53€. En ambos casos se ha reducido un 25%, con respecto al ejercicio 2013. Por lo que la estimación de la remuneración de los administradores, por su pertenencia al Consejo, para el ejercicio 2014, ascenderá a 187.710 euros en concepto de asignación fija mensual, y aproximadamente (en función del número de sesiones que del Consejo y de los Comités se celebren) 45.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

Asimismo, hay que señalar que sólo perciben remuneración por su pertenencia al Consejo (asignación fija y dietas) tres de los nueve miembros del Consejo. En concreto, perciben estas remuneraciones los dos consejeros independientes y el Presidente. Tanto los consejeros ejecutivos que ejercen funciones de alta dirección en la Sociedad, como los consejeros dominicales, han renunciado a cualquier percepción en concepto de retribución como miembros del Consejo.

La remuneración, global y anual, de los administradores, por su pertenencia al Consejo, será como máximo el uno por mil de los beneficios del grupo consolidado, aprobados por la Junta General, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este porcentaje en los ejercicios en que lo estime conveniente.

Corresponderá al propio Consejo la distribución del importe citado entre los conceptos anteriores y entre los administradores en la forma, momento y proporción que libremente determine.

Las retribuciones mencionadas en los párrafos precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, son compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Asimismo, establece el art. 32.6 del Reglamento del Consejo de Administración, que el Presidente tendrá, además de las condiciones establecidas para el resto de consejeros, la retribución que se establezca al fijar el régimen legal particular con el que se vincule con la sociedad.

Los importes de los componentes fijos, en concreto y atendiendo a las definiciones de la Circular 5/2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los "sueldos" de los tres Consejeros (Presidente, Consejero Delegado y Secretario) que perciben retribución en dicho concepto, correspondientes a sus particulares regímenes, serán propuestos por el Comité de Nombramientos y Retribuciones al Consejo, y estarán sujetos a la obligación de transparencia.

Como se ha indicado, los "sueldos" del Presidente, Consejero Delegado y Secretario, vienen determinados principalmente por el nivel de responsabilidad asignado y de forma secundaria por la trayectoria profesional. Dicha retribución alcanza respecto a la remuneración total una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Hay que señalar que el sistema de remuneración de los Consejeros de Endesa, desde el ejercicio 2013 en que el Consejo acordó la no percepción de cantidad alguna por el concepto de participación en beneficios, solo aplica los componentes variables a los Consejeros Ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y Secretario), para retribuir sus funciones adicionales o como altos directivos, en todo caso diferentes a su condición de miembros del Consejo. En este sentido, la remuneración variable está vinculada al cumplimiento de objetivos de carácter anual, variable ordinaria, o de carácter plurianual, variable a medio y largo plazo.

Para la gestión de la retribución variable ordinaria, Endesa tiene establecido una herramienta a nivel global basada en el reconocimiento de la contribución de cada persona a los resultados de la Empresa en función de la asignación de objetivos y de la consiguiente medición de los resultados obtenidos según las directrices del Grupo y en la alineación con los comportamientos definidos en el Modelo de liderazgo.

Dicha herramienta consigue garantizar la gestión diferenciada de las personas en función de los méritos y el liderazgo, tener puntos de referencia y procesos de toma de decisiones homogéneos y transparentes en relación con las personas y, por último, identificar a aquellas que contribuyen de forma decisiva al crecimiento del Grupo con el fin de promover su desarrollo, formación, compromiso y satisfacción.

Los objetivos citados se vinculan a resultados recurrentes de Grupo y a la evolución del negocio en cada ámbito geográfico a medio y largo plazo. Las principales magnitudes que se utilizan son las siguientes:

- Económico-Financieras: EBITDA, OPEX, Deuda neta, Deficit de tarifa, CAPEX neto. Se establece como nivel de entrada a cada objetivo alcanzar un valor igual al presupuestado.
- Industriales: Seguridad. Implatación de proyecto global de seguridad y reducción de los índices de accidentalidad.

La retribución variable medio-largo plazo en Endesa se articula a través del denominado Plan de Fidelización que tiene como principal finalidad fortalecer el compromiso de los empleados que ocupan posiciones de mayor responsabilidad en la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo. El plan está estructurado a través de programas trienales sucesivos, que se inician cada año desde el pasado 1 de enero de 2010. A la fecha se encuentran en funcionamiento los programas correspondientes al periodo 2011-2013, 2012-2014 y 2013-2015. El 31 de diciembre de 2013 finalizó el devengo del programa 2011-2013, cuya liquidación definitiva tendrá lugar durante el primer semestre de 2014. Los Programas consisten en el derecho a la percepción de un incentivo a largo plazo, en función del grado de cumplimiento de objetivos de carácter económico:

Ebitda. Se establece como objetivo superar el umbral de cumplimiento definido en Presupuesto Anual acumulado durante el periodo del Programa. Por debajo de dicho umbral no se remunerará el programa. (Condición ON/OFF)

Beneficio neto acumulado y Roace acumulado: Consecución de hasta un 120% del objetivo, con umbrales de cumplimiento por debajo de los cuales la consecución del objetivo es 0.

Resultado Bruto de Explotación Consolidado (en adelante, "EBITDA") de ENDESA y ENEL y Resultado del Ejercicio Consolidado de la Sociedad Dominante (en adelante, "Beneficio Neto") de ENDESA y ENEL.

En el programa del periodo 2013-2015 la compañía ha incorporado a los contratos de adhesión al Plan una cláusula que obliga al directivo 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.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y Secretario) y los Altos Directivos son beneficiarios de un sistema de Previsión Social Complementario para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Dicho sistema se instrumenta mediante aportaciones al "Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa" del que es partícipe el directivo en función de fecha y empresa de incorporación y aportaciones complementarias realizadas a una póliza de seguro o instrumento similar destinado al efecto.

En cuanto a las coberturas de invalidez y fallecimiento, Endesa tiene suscrito un seguro de vida y accidentes que garantiza determinados capitales y/o rentas en función de la contingencia de que se trate.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Cláusulas de garantía para casos de despido o cambios de control

Este tipo de cláusulas se ajustan a la práctica habitual del mercado, como se deriva de los informes solicitados por la Compañía, y han sido aprobadas por el Consejo de Administración previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones y recogen supuestos de indemnización para extinción de la relación laboral y pacto de no competencia postcontractual, para el caso de los consejeros ejecutivos.

El régimen de estas cláusulas es el siguiente:

Extinción:

- Por mutuo acuerdo: indemnización equivalente, según los casos, de una a cuatro veces la retribución anual.
- Por decisión unilateral del directivo: sin derecho de indemnización, salvo que el desistimiento se base en un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad de sus obligaciones o vaciamiento del puesto, cambio de control o demás supuestos de extinción indemnizada previstos en el Real Decreto 1382/1985.
- Por desistimiento de la Sociedad: indemnización igual a la del punto primero.
- Por decisión de la Sociedad basada en una conducta gravemente dolosa y culpable del directivo en el ejercicio de sus funciones: sin derecho a indemnización.

Pacto de no competencia postcontractual:

En la gran mayoría de los contratos se exige al Consejero-Ejecutivo cesante que no ejerza una actividad en competencia con ENDESA, durante el periodo de dos años; en contraprestación, tendrá derecho a cobrar una cantidad máxima equivalente a 1,25 veces la retribución anual.

Estas condiciones son alternativas a las derivadas de la modificación de la relación laboral preexistente o de la extinción de esta por prejubilación para los Altos Directivos.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y Secretario) y, en general, los Altos Directivos tienen carácter indefinido. Incluyen con carácter general cláusulas de no concurrencia, de exclusividad, salvo expresa autorización, y de no competencia post-contractual en los siguientes términos:

Cláusula de Dedicación exclusiva y no concurrencia, establece la prohibición de celebrar durante la vigencia del contrato con Endesa, cualquier otro contrato laboral, mercantil o civil con otras empresas o entidades, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, ni por sí, ni por personas interpuestas, familiares o no, personas físicas o jurídicas, que limiten o restrinjan su exclusiva dedicación a Endesa. Específicamente, se establece la prohibición de concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las de Endesa, durante toda la vigencia del contrato.

Pacto de no concurrencia postcontractual, establece que una vez extinguido el contrato, y durante la vigencia de dos años, el directivo no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de ENDESA. El referido pacto de no concurrencia tendrá una indemnización pactada sobre no concurrencia.

En determinados supuestos de extinción de la relación se establece un plazo de preaviso mínimo de tres meses que, de no observarse exige el abono del período de preaviso incumplido. Por el contrario, los referidos contratos no contienen primas de contratación.

Las cláusulas de extinción han sido descritas en el apartado A6 precedente.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Endesa tiene establecido para su personal directivo un sistema de préstamos para la adquisición de vivienda habitual o para otras necesidades. También los consejeros ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y Secretario) y, en general, los Altos Directivos pueden beneficiarse de ambos tipos de préstamos cuyos capitales máximos son de una anualidad de la retribución bruta anual estimada o de media anualidad, respectivamente.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y Secretario) y, en general, los Altos Directivos tienen reconocidos beneficios y prestaciones semejantes a los que les hubiera correspondido por su condición de empleados en las sociedades en las que están encuadrados, tales como suministro de energía eléctrica a tarifa de empleado.

Adicionalmente y de acuerdo a los estándares del mercado retributivo para su nivel profesional son beneficiarios de: Póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del directivo y sus familiares dependientes.

Asignación de automóvil de empresa en régimen de renting, para uso profesional y personal.

Para facilitar la movilidad internacional del equipo directivo, Endesa ocasionalmente facilita al personal destinado en el extranjero vivienda a cargo de la empresa y asesoramiento para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración variable está vinculada al cumplimiento de objetivos de carácter anual, variable ordinaria, o de carácter plurianual, variable a medio y largo plazo. Los objetivos se vinculan a resultados recurrentes de Grupo y a la evolución del negocio en cada ámbito geográfico a medio y largo plazo. Las principales magnitudes que se utilizan son las siguientes: EBITDA, OPEX, Deuda neta, CAPEX neto y Seguridad. La evaluación del desempeño corresponde al del Comité de Nombramientos y Retribuciones y se ratifica por el Consejo de Administración.

En el programa de retribución variable medio-largo plazo del periodo 2013-2015 la compañía ha incorporado a los contratos de adhesión al Plan una cláusula que obliga al directivo 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

A fecha de emisión de este informe, la Sociedad no ha adoptado ninguna decisión al respecto, por lo que en principio, está previsto mantener la actual política de remuneraciones para ejercicios futuros.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

A fecha de emisión de este informe no existe previsión de cambios con respecto a lo indicado en el apartado A.2.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

A fecha de emisión de este informe no existe previsión de cambios con respecto a lo indicado en el apartado A.13.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

En el ejercicio 2013, los conceptos retributivos de los consejeros por su pertenencia al Consejo fueron:

- Asignación fija mensual por importe de 20.856,75 €.
- Dieta por asistencia para cada Consejero 2.003,37 €.

Hay que señalar que estos conceptos retributivos, sólo los perciben tres de los nueve miembros que conforman el Consejo. En concreto, perciben estas remuneraciones el Presidente y los dos Consejeros Independientes. Tanto los consejeros ejecutivos que ejercen funciones de alta dirección en la Sociedad, como los consejeros dominicales, renunciaron a cualquier percepción en concepto de retribución como miembros del Consejo.

El resto de conceptos retributivos, percibidos por los Consejeros Ejecutivo (Presidente, Consejero Delegado y Secretario) son, de modo resumido, los siguientes:

Los "sueldos" (componente fijo) del Presidente, Consejero Delegado y Secretario, que vienen determinados principalmente por el nivel de responsabilidad asignado y de forma secundaria por la trayectoria profesional. Dicha retribución alcanza respecto a la remuneración total una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

La retribución variable ordinaria, vinculada a resultados recurrentes de Grupo y a la evolución del negocio en cada ámbito geográfico a medio y largo plazo. Las principales magnitudes que se utilizan son las siguientes: EBITDA, OPEX, Deuda neta, CAPEX neto y Seguridad.

La retribución variable medio-largo plazo vinculada a la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo. Los Programas consisten en el derecho a la percepción de un incentivo a largo plazo, en función del grado de cumplimiento de objetivos de carácter económico: Resultado Bruto de Explotación Consolidado ("EBITDA") de ENDESA y ENEL y Resultado del Ejercicio Consolidado de la Sociedad Dominante ("Beneficio Neto") de ENDESA y ENEL.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
BORJA PRADO EULATE	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FULVIO CONTI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANDREA BRENTAN	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MASSIMO CIOFFI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GIANLUCA COMIN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIGI FERRARIS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SALVADOR MONTEJO VELILLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MIQUEL ROCA JUNYENT	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
BORJA PRADO EULATE	812	250	44	496	649	0	0	38	2.289	
FULVIO CONTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANDREA BRENTAN	710	0	0	237	568	0	0	195	1.710	
MASSIMO CIOFFI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GIANLUCA COMIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	0	251	62	0	0	0	0	0	313	
LUIGI FERRARIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SALVADOR MONTEJO VELILLA	557	0	0	290	335	0	0	33	1.215	
MIQUEL ROCA JUNYENT	0	251	62	0	0	0	0	0	313	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
BORJA PRADO EULATE	208		987	
ANDREA BRENTAN	190		867	
SALVADOR MONTEJO VELILLA	195		2.559	

iv) Otros beneficios (en miles de €)

BORJA PRADO EULATE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Este apartado no es de aplicación a este Consejero	Este apartado no es de aplicación a este Consejero
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
102		Este apartado no es de aplicación a este Consejero	

ANDREA BRENTAN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Este apartado no es de aplicación a este Consejero	Este apartado no es de aplicación a este Consejero
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
111		Este apartado no es de aplicación a este Consejero	

SALVADOR MONTEJO VELILLA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

SALVADOR MONTEJO VELILLA			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Préstamo de acuerdo con la normativa de Alta Dirección por importe de 168.283 euros, sin intereses (La subvención de intereses se considera retribución en especie).	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
50		Este apartado no es de aplicación a este Consejero	

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
BORJA PRADO EULATE	0	45	34	0	0	0	0	0	79	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
BORJA PRADO EULATE	2.289	0	0	2.289	79	0	0	79	2.369		208
FULVIO CONTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
ANDREA BRENTAN	1.710	0	0	1.710	0	0	0	0	1.710		190
MASSIMO CIOFFI	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
GIANLUCA COMIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	313	0	0	313	0	0	0	0	313		0
LUIGI FERRARIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
SALVADOR MONTEJO VELILLA	1.215	0	0	1.215	0	0	0	0	1.215		195
MIQUEL ROCA JUNYENT	313	0	0	313	0	0	0	0	313		0
TOTAL	5.840	0	0	5.840	79	0	0	79	5.920		593

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Como se indica el apartado A.1, Endesa ha adoptado en 2013 medidas de contención salarial consistentes en la reducción de la retribución variable ordinaria y la congelación de la retribución fija, con el consiguiente efecto de reducción de la retribución variable a medio-largo plazo, para todos los colectivos de gestión individualizada con prestación laboral en mercado maduros. En particular, estas medidas han significado una reducción del 30% de su retribución variable ordinaria para el Presidente y el Consejero Delegado y de un 25% para el resto de consejeros. En este sentido, la reducción no está directamente relacionada con variaciones en el rendimiento de la sociedad, sino en una decisión de política retributiva.

Por otra parte, aislando el efecto de la mencionada decisión, el comportamiento de los principales indicadores a los que está referenciada la retribución variable ordinaria del Presidente y del Consejero Delegado, han sido positivos, alcanzándose los niveles fijados en el proceso de concertación anual:

- Ebitda de la División Iberia y Latinoamérica: Superior al presupuestado para 2013; objetivo alcanzado.
- Opex de la División Iberia y Latinoamérica: Inferior al presupuestado para 2013; objetivo alcanzado.
- Deuda Neta de la División Iberia y Latinoamérica: Inferior al presupuestado para 2013, objetivo alcanzado.
- Capex neto de la División Iberia y Latinoamérica: Superior al presupuestado para 2013, objetivo alcanzado.
- Seguridad: Reducción del índice de frecuencia combinado de accidentabilidad de la de la División Iberia y Latinoamérica: Superior al establecido para 2013; objetivo alcanzado.

En resumen, la retribución variable ordinaria del Presidente y del Consejero Delegado en el ejercicio 2013 se han visto reducidas pese a que el grado de consecución de todos los objetivos concertados ha sido elevado, en sintonía con los resultados de la sociedad durante el año.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	988.801.496	93,39%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	8.839.839	0,89%
Votos a favor	979.949.779	99,10%
Abstenciones	11.878	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Hay que señalar, con respecto al apartado D.1. a). i) "retribución variable a corto plazo" y "retribución variable a largo plazo", que las cantidades indicadas son la mejor estimación a fecha de emisión de este informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2014.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No



Endesa es una empresa del Grupo Enel