

**INFORME ANUAL
SOBRE
REMUNERACIONES
DE LOS
CONSEJEROS**



ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

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 Gobierno Corporativo. 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. La remuneración de los administradores guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables.

La remuneración de los consejeros, al margen de su condición de tales, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se establecerá mediante contrato entre la Sociedad y el Consejero, que será aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, sin la asistencia del Consejero afectado y con la abstención de su voto.

El Consejero Delegado, renuncia a cualquier percepción por el desempeño del cargo de Consejero.

La remuneración de los Altos Directivos de Endesa, 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 los altos directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, el Consejo de Administración establecerá las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución. 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.

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.

Hay que señalar como cambio en la política de remuneraciones que desde el ejercicio 2015 la Junta General de Accionistas aprobará el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los administradores en su condición de tal y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, será de 3.000.000 euros.

En el ejercicio 2015, se consolida la reducción del 25%, aplicada en el ejercicio 2014 a los conceptos de "Asignación fija mensual" y "dietas". Los importes de los citados conceptos son:

- Asignación fija mensual por importe de 15.642,56 €.
- Dieta por asistencia para cada Consejero 1.502,53 €.

Adicionalmente, señalar que existe una póliza de responsabilidad civil para los Consejeros y Directivos de Endesa.

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

A efectos de la revisión y determinación de la Política de Retribuciones, el Consejo de Administración de Endesa, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha tenido en cuenta, entre otros: los últimos cambios normativos, Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo; el Informe anual de remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas del ejercicio 2013, emitido por la CNMV; y el asesoramiento externo en temas puntuales.

La remuneración de los administradores se compone de asignación fija mensual y dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités.

La remuneración máxima, global y anual, para todo el Consejo y por los conceptos anteriores, será la que determine la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente hasta que esta no acuerde su modificación.

Corresponderá 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 del 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.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de seis consejeros no ejecutivos del Consejo de Administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros independientes. A fecha de emisión de este informe el Comité está compuesto por cuatro consejeros no ejecutivos, tres de ellos, entre los que se encuentra el Presidente del Comité, son independientes.

- D. Alejandro Echevarría Busquet (Presidente independiente)
- D. Miquel Roca Junyent (Vocal independiente)
- Dña. Helena Revoredo Delvecchio (Vocal independiente)
- D. Alberto de Paoli (Vocal dominical)

Para la propuesta 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.

El Consejo de Administración elaborará y publicará anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, que incluirá las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

El Comité de Nombramientos y retribuciones tendrá encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de Comités Ejecutivos o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

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 2015 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 consolida la reducción del 25%, aplicada en el ejercicio 2014. Por lo que la estimación de la remuneración de los administradores, por su pertenencia al Consejo, para el ejercicio 2015, 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) 57.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

Asimismo, hay que señalar que sólo perciben remuneración por su pertenencia al Consejo (asignación fija y dietas) los consejeros independientes y el Presidente. El resto de consejeros ha renunciado a cualquier percepción en concepto de retribución como miembros del Consejo.

La remuneración máxima, global y anual, para todo el Consejo y por los conceptos anteriores, será la que determine la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente hasta que esta no acuerde su modificación.

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.

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 dos Consejeros ejecutivos (Presidente y Consejero Delegado) que perciben retribución en dicho concepto, correspondientes a sus particulares regímenes, al margen de su condición de consejeros, 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 y Consejero Delegado, 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 remuneración fija anual del Presidente y Consejero Delegado, para el ejercicio 2015, asciende a 1.132.000€ brutos y 671.811€ brutos, respectivamente. La remuneración fija, en su caso, se actualizará anualmente en la forma y cuantía que establezca el Consejo de Administración.

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 y Consejero Delegado), 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.

La gestión de la retribución variable ordinaria en Endesa está 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.

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. A título de ejemplo, se citan algunas de las principales magnitudes utilizadas:

- Económico-Financieras: EBITDA, OPEX, Deuda neta, CAPEX neto.
- Industriales: Seguridad y reducción de índices de accidentalidad, disponibilidad de las centrales de producción.

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 2012-2014 y 2013-2015. El 31 de diciembre de 2014 finalizó el devengo del programa 2012-2014, cuya liquidación definitiva se producirá en el período 2015-2018 en función de la opción de cobro a ejercer por los participantes.

Los Programas 2012-2014 y 2013-2015 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 remunera 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.
- A partir del programa 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 la fecha está en proceso de emisión el programa 2014-2016 que tiene como principales novedades respecto a los precedentes, la reducción del target bonus, la supresión de la opción de revaloración, el establecimiento de dos niveles de sobrecumplimiento (150% y 180%) de los objetivos de resultado, así como un sistema de devengo en virtud del cual el derecho de cobro no se perfecciona si el beneficiario no forma parte de la empresa en los plazos de pago previstos (años 2017 y 2018). Para el programa 2014-2016, hasta momento solo asignado al Presidente, Consejero Delegado y un Director con responsabilidad estratégica en el Grupo ENEL, se han definido los siguientes objetivos:

- 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 remunera el programa. (Condición ON/OFF)

- Earning per share ordinario – EPS, representado por el reparto del resultado neto ordinario del Grupo Enel por el número total de acciones, calculados sobre la base de los importes previstos en los presupuestos aprobados anualmente por el Consejo de Administración de Enel para cada año de referencia.
- Return on average capital employed (ROACE), representado por la relación entre el resultado de explotación y el capital neto medio invertido, calculados sobre la base de los importes previstos en los presupuestos aprobados anualmente por el Consejo de Administración de Enel para cada año de referencia.

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 y Consejero Delegado) 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 es el mismo en los contratos de los Altos Directivos de la Sociedad y de su Grupo, 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.

Respecto al personal directivo (no altos directivos), si bien no es habitual este tipo de cláusulas de extinción, en los casos en los que las hay, son de contenido semejante para los supuestos aplicables en el régimen de relación laboral común.

El régimen de estas cláusulas es el siguiente:

~Extinción: a) Por mutuo acuerdo: indemnización equivalente, según los casos, de una a tres veces la retribución anual. b) 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.

c) Por desistimiento de la Sociedad: indemnización igual a la del punto primero. d) 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.

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

~Pacto de no competencia postcontractual: En la gran mayoría de los contratos se exige al Alto Directivo cesante que no ejerza una actividad en competencia con ENDESA, durante el período de dos años; en contraprestación, el Directivo tendrá derecho a cobrar una cantidad máxima de hasta 1 vez la retribución fija anual.

Condiciones del Presidente: A continuación se describen los supuestos de extinción previstos en el contrato del Presidente. Otros supuestos de extinción, como fallecimiento, prejubilación, jubilación, incapacidad, etc. tendrán el tratamiento que proceda según la normativa de aplicación o el que resulte de los acuerdos societarios.

a) Por mutuo acuerdo. Se estará a lo que las partes expresamente acuerden, siendo de aplicación, al menos, la indemnización prevista en el supuesto c. b) Por decisión unilateral del Presidente. La extinción del contrato requiere preaviso mínimo de tres meses y no generará indemnización alguna a favor del Presidente. c) Por desistimiento o cese por libre voluntad de la empresa. ENDESA notificará la decisión del desistimiento por escrito con una antelación mínima de tres meses abonando, en su caso, el período de preaviso incumplido. En tal supuesto, el Presidente tendrá derecho a percibir una indemnización de 2,8691 veces su última retribución anual. Todo ello sin perjuicio de la liquidación de haberes que le corresponda y del respeto de los derechos de que, en su caso, sea titular en materia de previsión social. d) Por conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones. El cese por conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones, que perjudique los intereses de ENDESA y así lo declarase un árbitro de equidad elegido de mutuo acuerdo o, en su defecto, la jurisdicción competente, no generará derecho a compensación económica alguna, salvo la liquidación de las cantidades que tenga pendientes. e) Sucesión de empresa.

En el supuesto de sucesión de empresa, cualquiera que sea su forma, (fusión, absorción, escisión o disolución, entre otras) o modificación de la titularidad accionarial actual de ENDESA, que suponga un cambio de control de la misma, el Presidente tendrá la opción en el plazo de 6 meses, de rescindir este contrato y cesar en su puesto con arreglo a lo

dispuesto y efectos para el caso de cese por libre voluntad de la empresa. Si no ejercita la acción en el plazo establecido, el contrato mantendrá la vigencia en la nueva situación, salvo que las partes acuerden otro contenido.

Asimismo, el contrato incluye un Pacto de no competencia postcontractual similar al de los contratos de los Altos Directivos, de forma que tras el cese no se ejerza una actividad en competencia con ENDESA, durante el período de dos años; en contraprestación, el Presidente tendrá derecho a cobrar una cantidad máxima equivalente a 0,9564 veces la retribución anual.

Condiciones del Consejero Delegado: La extinción en los supuestos de mutuo acuerdo, decisión unilateral del Consejero Delegado, desistimiento o cese por libre voluntad de la empresa, decisión de la Compañía como consecuencia de una conducta gravemente dolosa no generarán indemnización alguna a favor del Consejero Delegado. No obstante, en los citados supuestos tendrá derecho a:

- Reanudar la relación laboral de alta dirección suspendida con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado, en caso de que su edad a la fecha del hecho causante sea menor de 63 años.

- En caso de que su edad a la fecha del hecho causante fuera igual o mayor de 63 años, la relación laboral de alta dirección se entenderá automáticamente extinguida, con derecho a percibir las condiciones de prejubilación reconocidas antes de su nombramiento como Consejero Delegado.

La extinción en los supuestos de fallecimiento, invalidez o jubilación reconocen el derecho del Consejero Delegado o de sus causahabientes a percibir las prestaciones que se deriven de las pólizas de seguros contratadas por la Sociedad y, en caso de fallecimiento, a la compensación por prejubilación a que hace referencia el punto anterior.

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 y Consejero Delegado) 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:

Clausula 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 y Consejero Delegado) 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 y Consejero Delegado) 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

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

- Se disminuyó en un 25% la cuantía de la Asignación fija mensual que pasó de 20.856,75 € a 15.642,56€.
- Se disminuyó en un 25%, la cuantía de la dieta por asistencia para cada consejero que pasó de 2.003,37€ a 1.502,53€.

Hay que señalar que estos conceptos retributivos, asignación fija mensual y dietas, sólo los perciben los consejeros independientes y el Presidente, ya que el resto de los Consejeros han renunciado a su percepción.

El resto de conceptos retributivos, percibidos por los Consejeros Ejecutivo (Presidente y 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.

Para comparar el importe de la retribución a corto plazo del Presidente de los ejercicios 2013 y 2014 hay que tener en cuenta que en el ejercicio 2013, de acuerdo con las medida de contención salarial, se aplicó una reducción del 30%. Adicionalmente, la consecución final de los objetivos que determinan el importe en 2013 de la retribución variable a corto plazo del Presidente fue superior a la mejor estimación publicada en el Informe de Retribuciones 2013.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
FRANCESCO STARACE	Dominical	Desde 16/06/2014 hasta 31/12/2014.
LIVIO GALLO	Dominical	Desde 21/10/2014 hasta 31/12/2014.
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Independiente	Desde 04/11/2014 hasta 31/12/2014.
ENRICO VIALE	Dominical	Desde 21/10/2014 hasta 31/12/2014.
ALBERTO MARIA GIUSEPPE DE PAOLI	Dominical	Desde 04/11/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Ejecutivo	Desde 07/10/2014 hasta 31/12/2014.
BORJA PRADO EULATE	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FULVIO CONTI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 16/06/2014.
ANDREA BRENTAN	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 07/10/2014.
MASSIMO CIOFFI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 16/06/2014.
GIANLUCA COMIN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 16/06/2014.
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIGI FERRARIS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 04/11/2014.
SALVADOR MONTEJO VELILLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 04/11/2014.
MIQUEL ROCA JUNYENT	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LUIGI FERRARIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GIANLUCA COMIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FULVIO CONTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MASSIMO CIOFFI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FRANCESCO STARACE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANDREA BRENTAN	546	0	0	0	0	0	11.003	769	12.318	1.710
SALVADOR MONTEJO VELILLA	438	0	0	302	279	0	0	25	1.044	1.215
ALBERTO MARIA GIUSEPPE DE PAOLI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ENRICO VIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LIVIO GALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MIQUEL ROCA JUNYENT	0	188	57	0	0	0	0	0	245	313
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	0	188	57	0	0	0	0	0	245	313
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	31	5	0	0	0	0	0	36	
BORJA PRADO EULATE	812	188	42	813	650	0	0	37	2.542	2.289
JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	192	0	0	125	101	0	0	11	429	

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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
BORJA PRADO EULATE	208	208	1.249	987
ANDREA BRENTAN	185	190	0	867
SALVADOR MONTEJO VELILLA	161	195	0	2.559
JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	61	0	7.877	0

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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
102	102	Este apartado no es de aplicación a este Consejero	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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
110	111	Este apartado no es de aplicación a este Consejero	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).	A fecha de este informe no ha iniciado la devolución del préstamo.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
41	50	Este apartado no es de aplicación a este Consejero	Este apartado no es de aplicación a este Consejero

JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Préstamo con intereses por importe de 229.689 euros y Préstamo sin intereses (la subvención de intereses se considera retribución en especie) por valor de 177.883 euros.	A fecha de este informe no ha iniciado la devolución del préstamo.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
9		la Sociedad tiene garantías constituidas mediante aval a favor del consejero por importe de 7.159.130 euros en el ejercicio 2014	El Sr. Bogas no era Consejero en 2013

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 2014	Total año 2013
BORJA PRADO EULATE	0	48	43	0	0	0	0	0	91	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	245	0	0	245	0	0	0	0	245	313	0
SALVADOR MONTEJO VELILLA	1.044	0	0	1.044	0	0	0	0	1.044	1.215	161
MIQUEL ROCA JUNYENT	245	0	0	245	0	0	0	0	245	313	0
BORJA PRADO EULATE	2.542	0	0	2.542	91	0	0	91	2.634	2.369	208
LUIGI FERRARIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIANLUCA COMIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANDREA BRENTAN	12.318	0	0	12.318	0	0	0	0	12.318	1.710	185
FULVIO CONTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MASSIMO CIOFFI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	429	0	0	429	0	0	0	0	429	0	61
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	36	0	0	36	0	0	0	0	36	0	0
ALBERTO MARIA GIUSEPPE DE PAOLI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRICO VIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCESCO STARACE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LIVIO GALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	16.859	0	0	16.859	91	0	0	91	16.951	5.920	615

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.

Según se ha explicado en los apartados A.3 y A.4, el mix retributivo de los consejeros ejecutivos mantiene un adecuado equilibrio entre componentes fijos y variables, haciendo posible una moderada asunción de riesgos y una alta motivación y esfuerzo para la consecución de los objetivos fijados. En cuanto a la retribución variable a corto plazo, los objetivos de los miembros del consejo se establecen en base a indicadores de rentabilidad u operativos:

- Ebitda de la División Iberia y Latinoamérica: Debido al cambio organizativo tras la desinversión del negocio de Latinoamérica, el objetivo se valora según la media ponderada del resto de los objetivos.
- Ebitda Iberia: Superior al presupuestado para 2014; objetivo alcanzado.
- Opex Iberia: Superior al presupuestado para 2014; objetivo alcanzado.
- Deuda Neta Iberia: Inferior a presupuestada para 2014; objetivo alcanzado.
- Capex neto Iberia: Inferior al presupuestado para 2014; objetivo alcanzado.
- Seguridad Iberia: Se ha cumplido los hitos previstos; objetivo alcanzado.

Los buenos resultados de la sociedad en 2014, medidos a través de los indicadores mencionados y una vez superados los exigentes umbrales de cumplimiento establecidos, tendrán su reflejo en la retribución variable a corto plazo del Presidente y del Consejero Delegado, teniendo en cuenta:

- El valor máximo asignado a la retribución variable anual
- La ponderación de los diferentes objetivos de resultado
- El nivel de consecución de cada objetivo

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	1.000.111.445	94,46%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	15.844.276	1,58%
Votos a favor	983.507.932	98,33%
Abstenciones	759.237	0,07%

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 23/02/2015.

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

Sí

No