

# Informe justificativo del Comité de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones 2016-2018

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DEREFERENCIA: 31/12/2015

C.I.F.: A-28023430

DENOMINACIÓN SOCIAL: ENDESA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL: C/ RIBERA DEL LOIRA, 60. 28042 MAD RID

endesa



Informe que presenta el Comité de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Endesa, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobar la Política de remuneraciones de los Consejeros 2016-2018

22 de febrero de 2016

## I. Introducción:

El presente Informe se elabora por el Comité de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Endesa, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos Retribuciones.

En este sentido, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se basa el Comité para determinar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación vinculante de la Junta General Ordinaria de accionistas que se celebrará el próximo 26 de abril de 2016.

Asimismo y conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas, con carácter consultivo, y como punto separado del orden del día, el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio 2016, que incluirá un resumen global sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2015.

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

### Composición:

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

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

Comité de Nombramientos y Retribuciones			
Cargo	Miembros	Fecha Nombramiento	Carácter
Presidente	D. Alejandro Echevarría Busquet	24.09.2012	Externo-Independiente
Vocal	D. Alberto de Paoli	04.11.2014	Externo-Dominical
Vocal	D. Miquel Roca Junyent	30.06.2009	Externo-Independiente
Vocal	Dña. Helena Revoredo Delvecchio	04.11.2014	Externa-Independiente
Vocal	D. Francisco de Lacerda	07.05.2015	Externo-Independiente
Vocal	D. Ignacio Garraida Ruíz de Velasco	07.05.2015	Externo-Independiente
Secretario	D. Borja Acha Besga	01.08.2015	

### **Funciones en relación a la remuneración de los Consejeros:**

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

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

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

### **III. Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se propone a la Junta General**

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

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

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

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

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto. El Consejo de Administración presentará para su aprobación, a la próxima Junta General, de modo previo a la presente Política de Remuneraciones, la modificación de los Estatutos Sociales en materia de remuneraciones de los Consejeros ejecutivos, a efectos de incluir en el Sistema de Remuneración de los Consejeros las retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

En este sentido, hay que señalar que se han incluido retribuciones referenciadas al valor de las acciones en el sistema de remuneración variable a largo plazo del los Consejeros ejecutivos.

- b) Con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneración de Endesa establece una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros ejecutivos y la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad.
- c) La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos y la alta dirección garantiza un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo.
- d) Los componentes variables de la remuneración están ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés Social.
- e) La asignación de retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorporan cláusulas que permiten que la percepción de estos conceptos variables se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos.
- f) Para la retribución variable a corto y largo plazo está prevista una cláusula (clawback) que obliga al Consejero a la restitución de la retribución variable percibida en caso de que los datos que sirvieron de base para su abono se demostraran con posterioridad a la liquidación del incentivo, manifiestamente erróneos.
- g) De conformidad con la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado en febrero de 2015, cuando se produzcan nuevas incorporaciones en la Alta Dirección de la Sociedad o su Grupo, se establecerá un límite máximo de dos años de la retribución total y anual, para los pagos por resolución de contrato, aplicable en cualquier caso, en los mismos términos, a los contratos con Consejeros ejecutivos.
- h) Los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia.
- i) La Política de Remuneraciones se revisa anualmente, integrando en este proceso las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados, los informes anuales de remuneraciones de las Sociedades Cotizadas publicados por la CNMV y las directrices de inversores institucionales y de proxy advisors.

En este sentido, el Comité de Nombramientos y Retribuciones ha analizado la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa en Diciembre de 2015 mediante la realización de un estudio basado en el Informe Anual de remuneraciones de las Sociedades Cotizadas del ejercicio 2014 publicado por la CNMV y los Informes anuales de Remuneraciones de sociedades comparables.

Los criterios para delimitar el mercado de referencia en los análisis realizados son de ámbito geográfico, sociedades con sede social en España, sectorial, sector energético y factores de dimensión como capitalización bursátil y sociedades cotizadas, que forman parte del IBEX35.

En el estudio se consideraron especialmente las nuevas Competencias del Comité de Auditoría y Cumplimiento, del Comité de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que desarrolla el Consejero Coordinador introducidas por La Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo y el nuevo Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015. Como resultado del estudio y de que estas nuevas funciones exigen una mayor dedicación y responsabilidad por parte de algunos Consejeros No ejecutivos, el Comité elevó al Consejo de Administración de 25 de enero de 2016 la propuesta de aprobación de una asignación fija mensual para los cargos de Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones de 1.000 euros brutos mensuales y una asignación fija mensual del Consejero que desempeñe el cargo de Consejero Coordinador en 2.083 euros brutos mensuales.

El Consejo de Administración de 22 de febrero de 2016, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, acordó la actualización de la remuneración anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, que supone un incremento en su retribución total del 3,9%. Este incremento está condicionado a su aprobación, a través de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, por parte de la próxima Junta General de Accionistas.

Por último, señalar que se propone la presente Política de Remuneraciones de los consejeros con un periodo de vigencia de tres años, los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

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

En consecuencia, el Comité de Nombramientos emite el presente Informe justificativo, para que se presente junto a la Propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará el próximo 26 de abril de 2016.