

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



Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENDESA 2016-2018

22 de febrero de 2016

Índice

- 1. Marco normativo y estatutario de la Política de Remuneraciones**
- 2. Principios generales de la Política de Remuneraciones**
- 3. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos**
 - 3.1. Retribución fija
 - 3.2. Retribución variable
 - 3.2.1. Retribución variable corto plazo
 - 3.2.2. Retribución variable largo plazo
 - 3.2.3. Control expost de la retribución variable
 - 3.3. Revisión de las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos
 - 3.4. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
 - 3.5. Otras remuneraciones
 - 3.6. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos
 - 3.7. Incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos
- 4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales**
- 5. Período de vigencia de la Política de Remuneraciones**

1.- Marco normativo de la Política de Remuneraciones

De conformidad con el artículo 529 novodecies, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la Política de Remuneraciones, será motivada y deberá ir acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

La Política de Remuneraciones de Endesa se ajusta al Sistema de Remuneración estatutariamente previsto. En este sentido, 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 los efectos de incluir en el sistema de Remuneración de los Consejeros la posibilidad de retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante los tres años establecidos requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

2.- Principios generales de la Política de Remuneraciones

La política retributiva del Consejo de Administración está 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.

Los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia. Se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia.

Los importes de la remuneración fija y dietas de los Consejeros, en su condición de tales, así como las remuneraciones del Presidente y del Consejero Delegado, correspondientes a sus particulares regímenes, son propuestos por el Comité de Nombramientos y Retribuciones al Consejo y están sujetos a la obligación de transparencia.

En términos generales, la Política de Remuneración de Endesa pretende:

- Estar alineada con las recomendaciones de la normativa nacional e internacional en materia de Gobierno Corporativo.
- Retribuir adecuadamente a sus Consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad.



- Que la remuneración de los administradores guarde una proporción razonable con la importancia y situación económica de la Sociedad, así como los estándares de mercado con empresas comparables.

En particular, con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneración de Endesa pretende:

- Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros ejecutivos y la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad.
- Que la estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos y la alta dirección garantice un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo.
- Que los componentes variables de la remuneración estén ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés Social.
- Incorporar en el Sistema de remuneración variable objetivos ligados al Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social.
- Establecer mecanismos (clausulas malus y clawback) que permitan a la Sociedad no pagar o reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando su importe no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

3.- Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos

Respecto a la retribución que les corresponde percibir a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas (distintas a las de consejero en su condición de tal) se aplican los conceptos retributivos utilizados, en general, por las sociedades cotizadas para remunerar a su Alta Dirección.

En este sentido establece el artículo 41 de los Estatutos Sociales que las retribuciones, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás remuneraciones, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social o cualesquiera otros conceptos retributivos 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.

La retribución de los Consejeros por sus funciones ejecutivas vendrá determinada por el nivel de responsabilidad asignado y el desempeño individual, en línea con el mercado para niveles de responsabilidad equivalentes.

La retribución de los Consejeros ejecutivos se compone de una retribución fija, de una retribución variable a corto plazo y de una retribución variable a largo plazo para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Compañía en el corto y largo plazo.

La retribución variable target a corto y largo plazo de los Consejeros Ejecutivos representará un porcentaje superior al 50% sobre su retribución total anual a percibir y tendrá asociado una métrica que permita premiar el sobrecumplimiento de los



objetivos, así como un umbral mínimo por debajo del cual no se generará derecho al cobro.

Por lo tanto, la retribución total de los Consejeros ejecutivos podrá estar entre un mínimo, representado por la retribución fija, y un máximo alcanzable con los niveles de sobrecumplimiento de los objetivos. En estos casos, la retribución variable representará más del 60% de la retribución total.

3.1. Retribución fija

Dicha retribución estará en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y alcanza respecto a la remuneración total una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

Para su determinación y posibles actualizaciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta los criterios anteriores y propondrá al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos.

La remuneración fija anual del Presidente, D. Borja Prado Eulate, asciende en 2016 a 1.132 miles de euros brutos.

La remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, asciende en 2016 a 700 miles de euros brutos, en los términos del apartado 3.3.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, de acuerdo con los criterios determinados en el apartado 3.3.

3.2. Retribución variable

La retribución variable tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros, debiendo ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el largo plazo. Los objetivos se establecerán anualmente, para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

La definición de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorporará cláusulas que permiten que la percepción de estos conceptos variables se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos y estar sujeta a cláusulas de reembolso.

La retribución variable se abonará íntegramente en metálico.

3.2.1. Retribución variable corto plazo

La gestión de la retribución variable a corto plazo 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 de la Sociedad.

Los objetivos citados se vinculan a resultados recurrentes de la Sociedad y a la evolución del negocio a corto plazo. Las principales magnitudes utilizadas, entre otras son:

- Económico-Financieras: EBITDA (resultado bruto de explotación), Cash-Cost (costes fijos operativos e inversiones de mantenimiento), FFO (fondos generados por las operaciones, Cash-Flow antes del pago de dividendos, inversiones brutas y operaciones extraordinarias), margen del negocio regulado, margen comercial, margen de negocio integrado, OPEX (costes fijos operativos), Deuda neta, CAPEX (inversiones materiales).
- No Financieros: Seguridad y reducción de índices de accidentalidad, disponibilidad de las centrales de producción, indicadores de eficiencia, calidad del servicio, eficacia de las líneas de negocio y proyectos específicos.

También se podrán proponer objetivos en materia de gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa, así como objetivos vinculados al desempeño personal de los Consejeros.

Para cada objetivo se determinará un peso en razón de su importancia relativa. Cada uno de los objetivos tiene asociada una escala de logro definida en función del nivel de exigencia de los presupuestos, la cual tiene un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se genera derecho al incentivo, un nivel target que corresponde al 100% y un nivel de sobrecumplimiento máximo del 120%.

El valor target de la retribución variable a corto plazo para el Presidente y Consejero Delegado es 708 y 450 miles de euros, respectivamente.

Corresponde al Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones la determinación de cada objetivo, su peso y su métrica de cumplimiento, al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo. El Comité de Nombramientos y Retribuciones, en función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, determina un nivel de cumplimiento medio ponderado en base al cual se paga el incentivo anual.

El pago de la retribución variable relacionada con los resultados de la Sociedad se abonará una vez aprobadas las cuentas anuales por la Junta General de Accionistas y en caso de que existan salvedades en el informe del auditor externo se minorarán dichos resultados.

3.2.2. Retribución variable a largo plazo

Con el objetivo de fomentar el compromiso y la retención de los Consejeros ejecutivos, así como la creación de valor para el accionista a largo plazo, se establecerán sistemas de retribución variable a largo plazo vinculada a la consecución de objetivos de la Sociedad ligados con sus planes estratégicos.

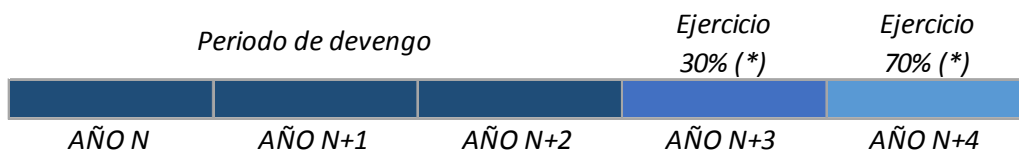
La retribución variable a largo plazo de Endesa se articula a través del denominado Plan de Fidelización, que tiene como principal finalidad fortalecer el compromiso de los



empleados que ocupan posiciones de mayor responsabilidad en la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo Endesa. El Plan está estructurado a través de programas trienales sucesivos, que se inician cada año desde el 1 de enero de 2010.

Desde el año 2014, los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo; estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan.

Cronología del Plan de Fidelización



() En el caso del logro de objetivos de rendimiento*

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la definición de los objetivos y la aprobación de la consecución de dichos objetivos.

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 50%, y dos niveles de sobrecumplimiento: consecución por encima del primer nivel equivale a un 150%; y consecución por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180%. Por lo tanto, el nivel de retribución variable bajo cada uno de los Programas se situará entre el 0% y el 180% del incentivo base (target – correspondiente a un cumplimiento del 100%).

El valor target para el Presidente es de 568 miles de euros y de 490 miles de euros para el Consejero Delegado.

Los objetivos de la remuneración variable a largo plazo están alineados con la creación de valor para el accionista y el crecimiento del grupo en el medio y largo plazo. Se utilizan la referencia al precio de la acción de Endesa, el EPS (earning per share of Endesa), el TSR (total shareholders return of Endesa), ROACE (Return on average capital employed) y otros indicadores relacionados con el plan estratégico de la Sociedad que se determinen.

3.2.3. Control expost de la retribución variable

Para la retribución variable a corto y largo plazo está prevista una cláusula (malus) que permite a la sociedad no pagar la retribución variable devengada y todavía no percibida, así como 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 cálculo o abono se demostraran, con posterioridad a la liquidación del incentivo, manifiestamente erróneos.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración el no pago o la reclamación del reembolso de los componentes variables si se verifica que el cálculo se realizó atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

3.3.- Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

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.

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.

Las posibles variaciones de la remuneración fija anual y del target de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos, en el periodo al que la Política se refiere, serán determinadas por el Consejo de Administración, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español; a la previsión de crecimiento para cada año; y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros. Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a votación, con carácter vinculante y como punto separado del orden del día en la primera Junta General de accionistas que se celebre.

3.4. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

Los Consejeros ejecutivos 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 incapacidad 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.

3.5. Otras remuneraciones

Los Consejeros Ejecutivo, al igual que el resto de altos directivos, tienen establecido un sistema de préstamos con o sin intereses hasta un importe máximo de una anualidad; así como una póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes; y la asignación de automóvil de empresa en régimen de renting.

Así mismo, los Consejeros ejecutivos, al igual que el resto del personal de Endesa, tienen reconocido, entre otros, el beneficio de suministro de energía eléctrica a tarifa de empleado.

3.6. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos

Los contratos de los Consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido. Incluyen con carácter general cláusulas de confidencialidad, devolución de documentos, extinción y no competencia post-contractual en los siguientes términos:

1.- Confidencialidad: obliga y compromete a mantener el secreto profesional de cualquier dato e información específica de Endesa que conozca en función del cargo que ocupa en la Sociedad y a no hacer uso de dicha información ni en provecho propio ni de tercero.

2.- Devolución de documentos: al término de su relación el consejero deberá entregar a la Sociedad todos los libros, documentos, materiales y demás bienes correspondientes a la actividad de la misma que en su momento pudieran estar en su poder, en su posesión o bajo su control.

3.- Extinción: 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.

El Presidente tiene derecho a percibir una indemnización de 2,8691 veces su retribución anual en los casos de cambio de control en Endesa y de extinción de su relación con la Sociedad siempre que la extinción de la relación laboral no se deba a causas imputables a éste.

En el caso del Consejero Delegado en los citados supuestos tendrá derecho a:

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

En este sentido el Consejero Delegado, en base a los acuerdos previos derivados de su relación laboral con la Sociedad, a 31 de diciembre de 2015, tiene unos derechos adquiridos, constituidos mediante aval, de 7.084 miles de euros netos, si bien dicha compensación se minorará anualmente en función del período de su permanencia en activo. Esta compensación es incompatible con la percepción de cualquier otra indemnización que tenga su origen en la extinción de la relación del consejero, tal y como se recoge en el acuerdo de suspensión de la relación de alta dirección. Este importe incluye el pacto de no competencia post contractual.

4.- Pacto de no concurrencia post-contractual, 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, que no excederá de una anualidad.

El contrato del Presidente incluye un pacto de no competencia post-contractual 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.

En el caso de extinción de la relación del Consejero Delegado en las formas descritas en el apartado anterior, las condiciones de prejubilación previstas en su contrato de Alta Dirección, contemplan una cláusula de no competencia post-contractual por un periodo de dos años.

3.7. Incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos

En base a los principios de la Política de Remuneraciones, en los casos de incorporación de nuevos consejeros ejecutivos, sus remuneraciones vendrán determinadas por el nivel de responsabilidad asignado y por la trayectoria profesional, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y de la competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado.

Si se nombrara a un alto directivo de la Sociedad como consejero ejecutivo, se suspenderá su contrato de alta dirección y se firmará un nuevo contrato como Consejero Ejecutivo. En el caso de que éste cesara en el cargo, se podrá reanudar la relación anterior.

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.

4.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

La Política de Remuneración, en relación con los Consejeros en su condición de tal, tiene como fin retribuir adecuadamente a estos Consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad, sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

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.

De conformidad con el artículo 41 de los Estatutos sociales de Endesa, la remuneración máxima global y anual, para los Consejeros en su condición de tales, será la que determine la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente hasta que ésta no acuerde su modificación. A estos efectos, la Junta General ordinaria de accionistas de 27 de abril de 2015, a propuesta del Consejo de Administración acordó fijar el importe global y anual que puede satisfacer Endesa a sus Consejeros en su condición de tales en tres millones de euros.

Corresponde al propio Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, y la distribución de dicho importe entre los 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.

Atendiendo al Sistema de Remuneración de los Estatutos, la remuneración de los Consejeros por su condición de tales se compone de los siguientes conceptos:

- a) Asignación fija mensual.
- b) Dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités.

Con respecto a la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales el Consejo de Administración de 21 de enero de 2013, aprobó una Asignación fija mensual por importe de 15.642,56 euros y en concepto de dieta por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités, el importe ascenderá a 1.502,53 euros.

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre de 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, publicado en febrero de 2015, han introducido nuevas funciones, que exigen una mayor dedicación y responsabilidad por parte de algunos Consejeros No ejecutivos, como son las nuevas Competencias del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Comité de Nombramientos y Retribuciones y en cualquier caso las que desarrolla el Consejero Coordinador.

En este sentido, el Consejo de Administración de 25 de enero de 2016, aprobó previo Informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el incremento de la Asignación fija mensual de los siguientes cargos del Consejo de Administración:

- Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento: incremento de 1.000 € brutos mensuales.
- Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones: incremento de 1.000 € brutos mensuales.
- Consejero Coordinador: incremento de 2.083€ brutos mensuales.

Los conceptos retributivos de los Consejeros en su condición de tales se podrán revisar anualmente, siempre dentro del máximo fijado por la Junta General.

Por último, hay que señalar que no aplican a los Consejeros Externos los conceptos retributivos, previstos para las funciones ejecutivas, tales como, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social o cualesquiera otros conceptos que correspondan a los Consejeros Ejecutivos por cualesquiera otras funciones ejecutivas que, en su caso, desempeñen para la sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros.

5.- Período de vigencia de la Política de Remuneraciones

La Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante 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.



En todo caso esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.