

The background of the entire page is a photograph of a horse in a field, partially obscured by a vertical blue and white striped pattern. The stripes are thin and closely spaced, creating a textured effect. The horse is in the center, and the field is in the foreground. The overall color palette is dominated by the blue and white of the stripes, with the natural colors of the horse and field visible through the gaps.

Informe justificativo del Comité
de Nombramientos y Retribuciones sobre la
Política de Remuneraciones de los Consejeros

endesa



Informe que presenta el Comité de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Endesa, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación a la propuesta de acuerdo de aprobación de la Política de remuneraciones de los Consejeros 2018-2020

19 de marzo de 2018

I. Introducción:

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

En este sentido, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se basa el Comité para proponer al Consejo la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, que será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas que se celebrará el próximo 23 de abril de 2018.

Asimismo y conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas, con carácter vinculante, y como punto separado del orden del día, el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017.

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

Composición:

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

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

Cargo	Miembros	Fecha Nombramiento	Carácter
Presidente	D. Miquel Roca Junyent	30.06.2009 19.09.2016*	Externo-Independiente
Vocal	D. Alberto de Paoli	04.11.2014	Externo-Dominical
Vocal	D. Alejandro Echevarría Busquet	24.07.2012	Externo-Independiente
Vocal	Dña. Helena Revoredo Delvecchio	04.11.2014	Externo-Independiente
Vocal	D. Francisco de Lacerda	07.05.2015	Externo-Independiente
Vocal	D. Ignacio Garralda Ruíz de Velasco	07.05.2015	Externo-Independiente
Secretario	D. Borja Acha Besga	01.08.2015	

*Fecha de nombramiento como Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones

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

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

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

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

III. Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2018-2020 que el Comité de Nombramientos y Retribuciones informa para su propuesta a la Junta General

La aprobación de la Política de Remuneraciones 2018-2020, es continuista con la Política de Remuneraciones 2016-2018, vigente hasta la fecha. Los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados.

Se ha considerado someter a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política, antes de la finalización del periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2016-2018, a efectos de ofrecer una información más clara y detallada sobre la remuneración de los Consejeros, en línea con los contenidos ya publicados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2017, mejorando la coordinación entre ambos documentos.

En particular, como muestra del compromiso de Endesa con la transparencia, se incluye en la política un último apartado que trata de recoger, de forma clara y sistemática, el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, de modo que los accionistas tengan toda la información

a su alcance a la hora de pronunciarse acerca de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

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

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

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

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- 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 incorpora 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) Los Consejeros ejecutivos son beneficiarios de un Sistema de Previsión Social Complementario para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.
- h) 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.
- i) Los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia.
- j) El importe global de la remuneración anual del conjunto de administradores.
- k) La Política de Remuneraciones se revisa periódicamente, integrando en este proceso las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados, los informes anuales de remuneraciones de las Sociedades Cotizadas publicados por la CNMV y las directrices de inversores institucionales y de proxy advisors.

El Consejo de Administración de 19 de marzo de 2018, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, propone la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros con un periodo de vigencia de tres años, los ejercicios 2018, 2019 y 2020. 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 23 de abril de 2018.