

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

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 Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 26 de abril de 2016, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y no está prevista su modificación en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2017.

No obstante, hay que señalar que de conformidad con el apartado 3.3 de la Política, que lleva por título "Revisión de las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos", el Consejo de Administración de Endesa, en sesión de 22 de febrero de 2017, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha actualizado la remuneración anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez. Se ha aprobado el incremento de la retribución fija del Consejero Delegado en 40 miles de euros anuales, lo que no supone incremento de la retribución variable anual a corto plazo, que se determina a través de un target independiente de la remuneración fija. El incremento representa una subida del 3,5% en su retribución anual (fijo + retribución variable a corto plazo). Asimismo, sobre la remuneración variable a largo plazo, en su caso, está previsto que en el momento de aprobarse el mismo, se incremente el target del Plan de Fidelización 2017-2019 en 28 miles euros, que se percibirá, en su caso, a partir del ejercicio 2020 (ver apartados A.3 y A.4).

La remuneración total finalmente propuesta, está en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y atiende a la información de la evolución del mercado salarial español y a la previsión de crecimiento, entre otros.

En cualquier caso, atendiendo a esta modificación, el presente Informe se someterá a votación, con carácter vinculante, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Endesa 2017.

- 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.

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 y la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables.

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

La remuneración de los Consejeros 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, al igual que los Consejeros dominicales en representación de Enel, renuncian a cualquier percepción como Consejeros en su condición de tales.

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.

-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. 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 Sistema de remuneración variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos incluye la opción de retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Este Sistema tiene como objetivo fortalecer el compromiso de los Consejeros ejecutivos para la creación de valor para el accionista y el crecimiento de la compañía en el medio y largo plazo. El esquema definido establece como objetivo principal el TSR (Total Shareholders Return) de Endesa que permite medir el valor de Endesa respecto al mercado y a los principales competidores. Además, para reforzar la relación con la creación de valor para el accionista se prevé una modalidad de corrección del resultado para el caso en que el TSR de Endesa, aunque supere el índice de comparación, tenga un valor negativo.

-En el diseño y propuestas de modificación de la Política de Remuneraciones, aprobada en el ejercicio 2016, y aplicable a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, el Consejo, previo Informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, veló porque la retribución estuviese orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporase 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 periódicamente.

- 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. 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. La retribución variable target a corto y largo plazo de los Consejeros Ejecutivos representará un porcentaje superior al 50% sobre su retribución total anual 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. 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.

Asimismo, la Alta Dirección tiene reconocidos ciertos beneficios sociales, tales como póliza de asistencia sanitaria o vehículo de empresa, acordes a los estándares de mercado.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Tal y como se ha señalado en el apartado A.1 la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, que se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 26 de abril de 2016, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, continua vigente y no está prevista su modificación en la próxima Junta General del ejercicio 2017.

En este sentido, el proceso para determinar la Política de Remuneraciones se explicó en los siguientes términos en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2015:

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.

Para el ejercicio 2016, a efectos de la revisión y determinación de la remuneración de los consejeros, se tuvieron en cuenta los cambios normativos, Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo; las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo en materia de

retribuciones; y el Informe anual de remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas, publicado por la CNMV, entre otros.

En este sentido, el Comité de Nombramientos y Retribuciones analizó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa en su condición de tales 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.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano al que corresponde la fijación de la retribución exacta a abonar a los Consejeros en cada ejercicio, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas y la distribución del importe entre los conceptos retributivos definidos en los Estatutos, y entre los Consejeros 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. La fijación de las cuantías recibidas por los Consejeros en el ejercicio de su cargo se adecuan al mercado de las sociedades cotizadas. A fecha de emisión de este informe, no se ha producido ningún cambio, con respecto al ejercicio 2016, en las cuantías de los conceptos retributivos de los Consejeros en su condición de tal.

El Consejo de Administración, con asesoramiento interno de la Sociedad, elabora y publica anualmente el presente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, que incluye 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 verifica la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida, entre otros en el mencionado Informe de Remuneraciones.

En general, toda propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, cuenta con el asesoramiento interno de la Sociedad y en su caso con asesores externos, que desarrollan sus análisis 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.

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 seis Consejeros no ejecutivos, cinco independientes, entre los que se encuentra el Presidente del Comité, y un dominical. En septiembre de 2016 se nombró Presidente del Comité a D. Miquel Roca Junyent, en sustitución de D. Alejandro Echevarría Busquet, por finalización de su mandato.

- D. Miguel Roca Junyent (Presidente)
- D. Alejandro Echevarría Busquet (Vocal independiente)
- D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco (Vocal independiente)
- D. Francisco de Lacerda (Vocal independiente)
- Dña. Helena Revoredo Delvecchio (Vocal independiente)
- D. Alberto de Paoli (Vocal dominical)

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 condición de tales se compone de asignación fija mensual y dietas de asistencia, para cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus Comités.

Para el ejercicio 2017 se mantiene el importe de la "asignación fija" mensual aplicada en el ejercicio 2016 (aprobada en Consejo de 21 de enero de 2013), que asciende a 15,6 miles de euros brutos, más 1 miles de euros brutos mensuales para los cargos de Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y 2,1 miles de euros brutos mensuales para el Consejero Coordinador (aprobados en la sesión del Consejo de 25 de enero de 2016 en atención a la mayor dedicación y responsabilidad de estos cargos, con las funciones introducidas por 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 Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas).

Para el ejercicio 2017 se mantiene el importe de las dietas de asistencia, aprobada en Consejo de 21 de enero de 2013, y que asciende a 1,5 miles de euros brutos.

Por lo que la estimación de la remuneración de los Administradores, para el ejercicio 2017, en concepto de asignación fija oscilará entre 187 y 224 miles de euros brutos/ Consejero, y aproximadamente (en función del número de sesiones que del Consejo y de los Comités se celebren) 57 miles de euros brutos/ consejero 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 Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 27 de abril de 2015 aprobó el importe de 3.000 miles de euros como máximo anual de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Administradores en su condición de tal. Este importe permanecerá vigente en tanto no se apruebe 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, se ajustarán a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 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, D. Borja Prado Eulate, se mantiene durante el ejercicio 2017 en los mismos términos aprobados en la Política de Remuneraciones aprobada el 26 de abril de 2016, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y ascienden a 1.132 miles de euros.

Con respecto a la remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, el Consejo de Administración ha acordado su incremento en 40 miles de euros, por lo que su remuneración ascenderá a 740 miles de euros, una vez se apruebe el presente Informe por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

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

En el ejercicio 2017, al igual que en 2016, los Consejeros ejecutivos tendrán asignada una retribución variable a corto y largo plazo para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Compañía en el corto y largo plazo.

Dichos objetivos 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 ejecutivo, por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones y se ajustarán a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2016-2018.

La definición de la 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 y estar sujeta a cláusulas de reembolso.

La retribución variable 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. 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. La retribución variable se abonará íntegramente en metálico.

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), Resultado Neto, 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 Financieras: Seguridad y reducción de índices de accidentalidad, disponibilidad de las centrales de producción, indicadores de eficiencia y eficacia de las líneas de negocio, calidad del servicio y proyectos específicos.

También se podrán proponer objetivos en materia de gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa, sostenibilidad, 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 hasta el 120%.

Corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la 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.

Para el ejercicio 2017 los objetivos definidos para los Consejeros ejecutivos están vinculados con:

- Resultado Neto: peso del 20%
- Cash-Cost (total de los costes fijos recurrentes de la cuenta de resultados + las inversiones por mantenimiento brutas considerando las aportaciones y cesiones): peso del 20%
- FFO (Cash-flow antes de dividendos, inversiones brutas y operaciones extraordinarias): peso del 20%
- Proyectos Estratégicos de Negocio: peso del 20%
- Seguridad (vinculación al plan de acción y a la reducción del índice de accidentalidad): peso del 20%

Para el ejercicio 2017, al igual que el ejercicio anterior, el valor target de la retribución variable a corto plazo para el Presidente y Consejero Delegado es de 708 y 450 miles de euros, respectivamente; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 120%.

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.

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 Compañía 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.

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%).

Los objetivos de la remuneración variable a largo plazo están alineados con la creación de valor para el accionista, 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 Compañía que se determinen.

Para el programa del 2015-2017 los objetivos de la remuneración variable a largo plazo, están alineados con la creación de valor para el accionista con la ponderación indicada para cada uno de ellos:

-60% "Total Shareholders Return" (TSR): valor medio del TSR de Endesa, respecto al valor medio del TSR Índice Euro-Stoxx Utilities, elegido como Grupo Comparable, en el periodo de devengo.

El objetivo de TSR será medido según la escala de consecución que se indica a continuación con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales definidos son:

- Si el valor del TSR Endesa es superior al 120% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será del 180%; -

- Si el valor del TSR Endesa está entre el 110% y el 120% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 150%;

- Si el valor del TSR Endesa está entre el 100% y el 110% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 100%;

- Si el valor del TSR Endesa está entre el 80% y el 100% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 50%;

- Si el valor del TSR Endesa es inferior al 80% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 0%.

Se entiende que, si el TSR de Endesa supera al del grupo de pares, pero es negativo en términos absolutos, se reconocerá el Premio relacionado con el TSR en un importe no superior a 100% de la base de valor asignado. Por lo tanto, en tal caso no se podría aplicar el multiplicador del 180% ni del 150%.

Con el fin de evaluar el nivel de logro del objetivo, el TSR medio de Endesa y del Índice Euro-Stoxx Utilities serán calculados en el periodo anterior al inicio del plan y al término de los tres años.

-40% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el periodo de devengo.

El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado Operativo Ordinario (EBIT ordinario) y Capital Neto medio Invertido (CIN), en forma acumulada en el periodo de devengo será valorado según la escala de consecución siguiente por interpolación lineal entre los umbrales.

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2015-2017 de Endesa es hasta un +6,7% del Business Industrial Plan, en adelante BIP, 2015-2019, el multiplicador será del 180%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2015-2017 de Endesa es hasta un +4% del BIP 2015-2019, el multiplicador será del 150%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2015-2017 de Endesa es el BIP 2015-2019, el multiplicador será del 100%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2015-2017 de Endesa es hasta un -2,7% al del BIP 2015-2019, el multiplicador será del 50%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2015-2017 de Endesa es inferior al -2,7% al del BIP 2015-2019, el multiplicador será del 0%.

Para el programa 2015-2017, el valor target para el Presidente es de 568 miles de euros y para el Consejero Delegado de 470 miles de euros respectivamente; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 180%.

Para el programa 2016-2018, el esquema de objetivos es el del programa anterior, si bien referenciado al trienio 2016-2018 y tomando como referencia el BIP 2016-2019.

60% "Total Shareholders Return" (TSR): valor medio del TSR de Endesa, respecto al valor medio del TSR Índice Euro-Stoxx Utilities, elegido como Grupo Comparable, en el periodo de devengo.

El objetivo de TSR será medido según la escala de consecución que se indica a continuación con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales definidos son:

- Si el valor del TSR Endesa es superior al 120% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será del 180%; -

- Si el valor del TSR Endesa está entre el 110% y el 120% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 150%;

- Si el valor del TSR Endesa está entre el 100% y el 110% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 100%;

- Si el valor del TSR Endesa está entre el 80% y el 100% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 50%;

- Si el valor del TSR Endesa es inferior al 80% del TSR del Índice Euro-Stoxx Utilities, el multiplicador será el 0%.

Se entiende que, si el TSR de Endesa supera al del grupo de pares, pero es negativo en términos absolutos, se reconocerá el Premio relacionado con el TSR en un importe no superior a 100% de la base de valor asignado. Por lo tanto, en tal caso no se podría aplicar el multiplicador del 180% ni del 150%.

Con el fin de evaluar el nivel de logro del objetivo, el TSR medio de Endesa y del Índice Euro-Stoxx Utilities serán calculados en el periodo anterior al inicio del plan y al término de los tres años.

-40% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el periodo de devengo.

El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado de Explotación Ordinario (Ebit Ordinario) y el Capital Neto Invertido medio (CIN) en forma acumulada en el periodo de devengo será valorado según la escala de consecución siguiente por interpolación lineal entre los umbrales.

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2016-2018 de Endesa es hasta un +6,8% del Business Industrial Plan, en adelante BIP, 2016-2020, el multiplicador será del 180%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2016-2018 de Endesa es hasta un +4,2% del BIP 2016-2020, el multiplicador será del 150%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2016-2018 de Endesa es el BIP 2016-2020, el multiplicador será del 100%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2016-2018 de Endesa es hasta un -2,6% al del BIP 2016-2020, el multiplicador será del 50%;

- Si el valor del ROACE acumulado en el trienio 2016-2018 de Endesa es inferior al -2,6% al del BIP 2016-2020, el multiplicador será del 0%.

Para el programa 2016-2018, el valor target para el Presidente es de 568 miles de euros y para el Consejero Delegado de 490 miles de euros respectivamente; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 180%.

En el ejercicio 2017, está previsto que, dando continuidad a la política de retribución variable a largo plazo, se implante un nuevo programa del plan de fidelización 2017-2019, si bien deberá ser previamente aprobado por el Consejo de Administración, y por la Junta General de Accionistas. En este sentido, hay que señalar que el Consejo de Administración ha aprobado incrementar al Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, en 28 miles de euros, el target de dicho Plan de Fidelización 2017-2019, que ascendería por tanto a 518 miles de euros.

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 pago se realizó atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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 no Ejecutivos no participan en ningún sistema de ahorro a largo plazo.

Los Consejeros ejecutivos 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 el ejercicio 2016 la aportación al sistema de ahorro de aportación definida del Presidente ha sido de 282 miles de euros.

El Consejero Delegado, atendiendo a su antigüedad y origen en el Grupo Endesa, tiene definido un sistema de ahorro de prestación definida. En el año 2016 la aportación a dicho sistema ha sido de 310 miles de euros. Este sistema es distinto de las condiciones de prejubilación mencionadas en el A.6.

Respecto a los derechos acumulados en estos sistemas de ahorro el Presidente tenía a 31/12/2016 un importe de 1.932 miles de euros y el Consejero Delegado 9.809 miles de euros, tal y como se detalla en la tabla D.1 a)iii.

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.

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

Explique las indemnizaciones

Condiciones del Presidente:

Los supuestos de extinción previstos en el contrato del Presidente, similares a las del resto de Alta Dirección de la Sociedad, se regulan de la siguiente forma:

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.

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 aplicables.

Condiciones del Consejero Delegado:

La extinción por decisión de la Compañía como consecuencia de una conducta gravemente dolosa no generarán indemnización alguna a favor del Consejero Delegado. En los restantes casos 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.

En este sentido, el Consejero Delegado, en base a los acuerdos previos derivados de su relación laboral con la Sociedad, tiene a 31 de diciembre de 2016, unos derechos adquiridos, constituidos mediante aval, de 6.987 miles de euros netos, si bien dicha compensación se minorará anualmente en función del período de su permanencia en activo (a 31 de diciembre de 2015 el importe ascendía a 7.084 miles de euros). 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.

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 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 Compañía 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 Compañía 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.

Los Consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización en los casos 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 Presidente la indemnización corresponde a 2,8691 veces su retribución anual, mientras que en el caso del Consejero Delegado 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 prejubilación 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, tiene a 31 de diciembre de 2016 unos derechos adquiridos, constituidos mediante aval, de 6.987 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.

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

N.A.

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 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.

El Consejero Delegado tiene un préstamo por importe de 230 miles de euros, con un interés medio de 0,527 % y un préstamo sin intereses (la subvención de interés se considera retribución en especie) por valor de 166 miles de euros. A fecha de este Informe no ha iniciado la devolución del préstamo.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivo, al igual que el resto de altos directivos, tienen establecido un sistema de préstamos sin intereses; 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.

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

N.A.

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

N.A.

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 Política de Remuneraciones de Endesa está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad:

a. La compensación total de los Consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo. Para los Consejeros ejecutivos, este elemento a largo plazo, en un escenario de cumplimiento estándar, tiene un peso entre el 20 y 30 % de la retribución total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo).

b. Los programas de retribución a largo plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y se basan en objetivos vinculados con el valor de la acción (TSR) y la creación de valor para el accionista de referencia, de forma que los intereses de los Consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas. Además, estos programas son ciclos solapados que, como norma general se encadenan de manera indefinida, manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

-La Política de Remuneración de Endesa establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

a. 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. 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. 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. 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. Esta proporción se considera elevada y no excesiva. Asimismo, el esquema de la retribución variable se considera suficientemente flexible para permitir una modulación hasta el punto de que sea posible tanto que su valor sea nulo como represente un porcentaje importante de la retribución total.

b. Corresponde al Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones la determinación de cada objetivo, su peso y métrica al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo. El Comité de Nombramientos y Retribuciones está formado por seis miembros, cinco de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité y al mismo tiempo, todos ellos son miembros del Comité de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada en estos dos Comités, favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de los citados Comités y en su propuesta al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

- 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 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.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la reclamación del reembolso de los componentes variables si se acredita que el pago se realizó atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

En la retribución a largo plazo, 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, se detalla la política aplicada durante 2016:

- La remuneración de los Administradores por su condición de tal se compone de los siguientes conceptos:

a) Asignación fija mensual por importe de 15,6 miles de euros brutos /Consejero, incrementado en 1 miles de euros brutos mensuales para los cargos de Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y 2,1 miles de euros brutos mensuales para el Consejero Coordinador.

b) Dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités, por importe de 1,5 miles de euros /sesión / Consejero.

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.

- Remuneración de los Consejeros ejecutivos:

i) Remuneración Fija

La remuneración fija anual del Presidente, en el ejercicio 2016 ascendió a 1.132 miles de euros brutos.

La remuneración fija anual del Consejero Delegado ascendió a 700 miles de euros brutos.

ii) Remuneración variable a corto plazo

La remuneración variable a corto plazo para el ejercicio 2016 tiene establecido un Target de 708 miles de euros brutos para el Presidente y de 450 miles de euros para el Consejero Delegado con un valor máximo del 120%.

iii) Remuneración variable a largo plazo

La remuneración variable a largo plazo, articulada mediante el plan de fidelización trianual 2014-2016, tiene establecido un target de 568 miles de euros brutos para el Presidente y de 470 miles de euros brutos para el Consejero Delegado, con un valor máximo del 180%.

iv) Sistema de previsión complementario

Existe 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. Adicionalmente existen coberturas de invalidez y fallecimiento que garantizan determinados capitales y/o rentas en función de la contingencia de que se trate.

v) Retribuciones en especie

Las retribuciones en especie se articulan en las siguientes prestaciones:

- Fluido eléctrico

- Póliza colectiva de asistencia sanitaria

- Asignación de automóvil de empresa en régimen de renting

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
LIVIO GALLO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BORJA PRADO EULATE	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCESCO STARACE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ DAMIAN BOGAS GÁLVEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALBERTO DE PAOLI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ENRICO VIALE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO DE LACERDA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIQUEL ROCA JUNYENT	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
BORJA PRADO EULATE	1.132	188	18	822	853	0	0	42	3.055	2.915
FRANCESCO STARACE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ DAMIAN BOGAS GÁLVEZ	700	0	0	522	705	0	0	47	1.974	1.635

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 2016	Total año 2015
ALBERTO DE PAOLI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRICO VIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LIVIO GALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	188	42	0	0	0	0	0	230	216
MIQUEL ROCA JUNYENT	0	225	51	0	0	0	0	0	276	228
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	0	191	51	0	0	0	0	0	242	154
FRANCISCO DE LACERDA	0	188	51	0	0	0	0	0	239	154
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	0	197	47	0	0	0	0	0	244	228

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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
BORJA PRADO EULATE	282	269	1.932	1.579
JOSÉ DAMIAN BOGAS GÁLVEZ	310	321	9.809	9.122

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		No aplica	No Aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
205	147	No aplica	No aplica

JOSÉ DAMIAN BOGAS GÁLVEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,52		Préstamo por importe de 230 miles de euros con un interés medio de 0,527 y préstamo sin intereses (la subvención de intereses se considera retribución en especie) por valor de 166 miles de 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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
50	43	La sociedad tiene garantías constituidas, mediante aval, a favor del consejero por importe de 6.987 miles de euros en el ejercicio 2016	La sociedad tiene garantías constituidas, mediante aval, a favor del consejero por importe de 7.084 miles de euros en el ejercicio 2015

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 2016	Total año 2015
BORJA PRADO EULATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
BORJA PRADO EULATE	3.055	0	0	3.055	0	0	0	0	3.055	2.915	282
FRANCESCO STARACE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ DAMIAN BOGAS GÁLVEZ	1.974	0	0	1.974	0	0	0	0	1.974	1.635	310
ALBERTO 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
LIVIO GALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	230	0	0	230	0	0	0	0	230	216	0
ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	244	0	0	244	0	0	0	0	244	228	0
MIQUEL ROCA JUNYENT	276	0	0	276	0	0	0	0	276	228	0
FRANCISCO DE LACERDA	239	0	0	239	0	0	0	0	239	154	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	242	0	0	242	0	0	0	0	242	154	0
TOTAL	6.260	0	0	6.260	0	0	0	0	6.260	5.530	592

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.

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO:

En relación con la retribución variable a corto plazo 2016 de los Consejeros ejecutivos, los indicadores y sus consecuciones son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones en la reunión del 22 de febrero de 2017. En este sentido, la valoración de los objetivos 2016 es la siguiente:

- 1.- EBITDA: Peso 20%. El resultado final del año ha superado en más de un 3% al valor previsto en el presupuesto. La valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.
- 2.- Cash-cost (Total de los costes fijos recurrentes de la cuenta de resultados + las inversiones por mantenimiento brutas, considerando las aportaciones y cesiones). Peso 20%. El resultado final del año ha sido inferior en más de un 1,52% al valor previsto en el presupuesto y por tanto la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.
- 3.- FFO (Cash-Flow antes de dividendos, inversiones brutas y operaciones extraordinarias). Peso 20%. El resultado final del año ha superado en más de un 7% al valor previsto en el presupuesto. La valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.
- 4.- Proyectos Estratégicos de Negocio. Peso 20%. El resultado final del año ha sido que se han cumplido dos de los tres planes previstos, siendo la valoración del objetivo del 100% sobre un máximo del 120%.
- 5.- Seguridad. Peso 20%. El resultado final del año ha conseguido una reducción del índice de frecuencia combinado (accidentabilidad conjunta del personal propio y contratista) superior al 7% y la realización del plan de acción previsto en el objetivo. En este sentido, la valoración del objetivo es del 120%.

Los objetivos del ejercicio 2016 así valorados, junto con la ponderación de cada uno suponen un nivel de cumplimiento global ponderado del 116% sobre un nivel máximo alcanzable del 120%.

Siguiendo los criterios establecidos en las instrucciones del presente Informe, los importes señalados para el Presidente y Consejero Delegado en la columna "retribución variable a corto plazo" de la tabla del apartado D.1.a)i) son conseguidos en el ejercicio 2016. Esta retribución ha sido aprobada por el Consejo a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, si bien el pago de los mismos se abonará una vez aprobadas las cuentas anuales por la próxima Junta General de Accionistas.

RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO:

Para el ejercicio 2016, la retribución variable a largo plazo se corresponde con el Plan de fidelización 2014-2016.

Siguiendo los criterios establecidos en las instrucciones del presente Informe "se entenderá que el consejero ha devengado la retribución variable a largo plazo en la fecha de finalización del período de devengo. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño del consejero a efectos de determinar su remuneración variable a largo plazo, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o si el pago queda sometido a diferimiento, retención, cláusulas "malus" de ajuste ex-post o cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback")."

Es por ello, que los importes señalados para el Presidente y Consejero Delegado en la columna "retribución variable a largo plazo" de la tabla del apartado D.1.a)i) son una estimación, considerando un nivel de consecución del 150% y que podría llegar a un nivel de sobrecumplimiento máximo del 180%, ya que a fecha de emisión de este Informe el Consejo de Administración no ha determinado el grado de cumplimiento y no se ha abonado remuneración alguna, si bien atendiendo a los datos conocidos hasta la fecha se espera un nivel de cumplimiento de al menos un 150%. Además, hay que señalar que estos planes tienen previsto un diferimiento del pago; 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.

Para el programa 2014-2016 están definidos los siguientes objetivos para el Presidente y el Consejero Delegado:

- 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. La ponderación de este objetivo se definió en un 75%.
- 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. La ponderación de este objetivo se definió en un 25%.

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	914.314.862	86,36%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	7.321.410	0,80%
Votos a favor	905.835.564	99,07%
Abstenciones	1.157.888	0,13%

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.

- El "Total año 2015" de los apartados D.1.a) i) y D.1.c) del presente Informe, no coinciden con la información facilitada en el Informe Anual sobre remuneraciones del año 2015 para los Consejeros ejecutivos, ya que en el presente Informe (ejercicio 2016) en el "total año 2015" se ha incluido el dato real de la retribución variable a largo plazo, frente a la estimación facilitada en 2015. Asimismo se ha ajustado la información de "otros conceptos" que incluía el concepto de póliza de vida que también estaba facilitado en el apartado D.1.a)iv).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2017.

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

Sí

No