
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-28023430]

Denominación Social:

[**ENDESA, S.A.**]

Domicilio social:

[RIBERA DEL LOIRA, 60 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio 2022:

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa aplicable en el ejercicio 2022, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de abril de 2021, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

No obstante, atendiendo a la revisión anual del Comité de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones, en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2022, se propondrá su modificación en base a los cambios introducidos en la Ley de Sociedades de Capital en relación a la Política de Remuneraciones (art. 529 novodecies).

Adicionalmente, señalar que en la revisión de la Política de Remuneraciones 2021-2023, participo el asesor externo Ernst & Young Abogados, S.L.P. que realizó un análisis comparativo ("benchmark") entre empresas comparables con Endesa, sobre las retribuciones de los consejeros de Endesa, a efecto de asegurar que su remuneración está alineada con las condiciones de mercado. Ver anexo II.

a) Procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones:

El Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y formular un Informe específico que acompañe dicha propuesta.

Adicionalmente, el Comité revisará anualmente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Personas y Organización, Estrategia, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité, a efectos de verificar que está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad, con las condiciones de mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión de los riesgos adecuados. Asimismo, el Comité en caso de que lo considerase oportuno contratará los servicios de un asesor externo para participar en la elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Asimismo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Endesa es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la retribución individual, fija y variable, y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

Por último, señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes competencias en relación a la determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los consejeros:

- Verificar anualmente que la Política de remuneraciones de los Consejeros se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a Consejeros que no estén previstos en ella.
- Verificar, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna, la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- Verificar, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna, si han acaecido circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas malus o claw-back previstas para los Consejeros ejecutivos y proponer, en su caso, las medidas oportunas para recuperar los importes que pudieran corresponder.

b) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política. Dentro del marco establecido por la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, apartado 3.3.- Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos-, se podrán revisar (atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial, a la previsión de crecimiento cada año y/o a los correspondientes estudios y análisis de mercado) y en su caso modificar, siempre que así lo considerase el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, las siguientes: La remuneración fija anual y el target de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos, cuando se den las circunstancias establecidas en el apartado 3.3 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa. Estas modificaciones estarían sometidas a publicación en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros y posterior aprobación por la Junta.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La remuneración de los Consejeros no ejecutivos se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia, careciendo de conceptos retributivos variables. Es por ello que el concepto "mix retributivo" sólo se refiere al Consejero Delegado.

La estructura de la remuneración del Consejero Delegado prevista para 2022 garantiza un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo.

La retribución total del Consejero ejecutivo en el ejercicio 2022 podrá estar entre un mínimo, representado por la retribución fija, y un máximo alcanzable con los niveles de sobrecumplimiento de los objetivos.

Mix retributivo Consejero Delegado:

En un escenario de cumplimiento de objetivos target del 100%, el peso de la retribución fija representaría el 47%, la retribución variable a corto plazo el 28% y la retribución variable a largo plazo el 25%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo). En un escenario de cumplimiento de objetivos máximo (hasta el 120% en el variable a corto plazo y hasta el 180% en el variable a largo plazo), el peso de la retribución fija representaría el 37%, la retribución variable a corto plazo el 27% y la retribución variable a largo plazo el 36%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo). El equilibrio en el mix retributivo no incentiva la asunción excesiva de riesgos.

Hay que señalar que tanto la remuneración variable a corto plazo como la remuneración variable a largo plazo están vinculadas al Plan Estratégico de la Compañía, que integra objetivos económicos, financieros, factores ESG, y que está orientado y elaborado en base a la lucha contra el cambio climático. En este sentido, señalar que el plan estratégico de la compañía integra el plan de acción de Endesa sobre cambio climático, que en su última actualización refuerza la apuesta por la descarbonización, que se adelanta al año 2040, con un aumento de las inversiones en energías renovables y digitalización de la red, así como en electrificación de la demanda residencial y de sectores como la industria o el transporte. Es por todo esto que la retribución de los Consejeros ejecutivos está alineada a los riesgos de la Sociedad a corto y largo plazo. En este sentido:

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2022 utiliza cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos, que incluyen métricas ESG. En concreto incluye: tres parámetros financieros relacionados con el resultado y la caja, uno de negocio y uno de seguridad laboral. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando Plan Estratégico de Endesa 2022-2024 y en este sentido, se garantiza que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el ejercicio.

El pago de la retribución variable a corto plazo, que entre otros está relacionada con los resultados de la Sociedad, no se abonará hasta que se hayan aprobado las cuentas anuales por la Junta General de Accionistas, correspondientes al ejercicio retribuido, y en caso de que existan salvedades en el informe del auditor externo se minorarán dichos resultados.

- La retribución variable a largo plazo del ejercicio 2022 (Incentivo Estratégico 2022-2024) utiliza cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos de resultado, que incluyen métricas ESG. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando el Plan estratégico de Endesa 2022-2024 y atienden especialmente al largo plazo o sostenibilidad, desde un punto de vista de los objetivos de la propia Compañía, medioambiental, cambio climático, rentabilidad para el accionista e igualdad de género (mujeres en los planes de sucesión).

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 (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); 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.

Adicionalmente desde el pasado "Incentivo estratégico 2020-2022" se introdujo como parte del pago, a efectos de adaptar la retribución de los consejeros ejecutivos a las mejores prácticas de gobierno corporativo, la entrega de acciones.

-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. En esta tarea de evaluación del cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, realizará su función de verificación de la información sobre remuneraciones de los Consejeros con el apoyo de la Dirección General de Auditoría, que realizará un análisis y concluirá sobre el cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos y asegurará la inexistencia de conflictos de interés en la determinación de dichos objetivos.

Adicionalmente, hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones está formado por cinco miembros, cuatro de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité. Tres de los miembros de este Comité, lo son también del Comité de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada de estos dos miembros, 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, erróneos. El Comité de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado un procedimiento para la verificación de la cláusulas MALUS y CLAW-BACK, a través del cual, el Comité con el auxilio de la dirección de auditoría interna de Endesa, verifica si han acaecido circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas malus o claw-back en relación con la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en los últimos cinco años. Las medidas de verificación se aplicarán a los actuales consejeros ejecutivos y se proyectarán en relación con los antiguos consejeros ejecutivos.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La remuneración de los Consejeros, por su condición de tal se compone de los siguientes conceptos: asignación fija mensual y dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus Comités.

Para el ejercicio 2022 están previstos los siguientes devengos:

- "Asignación fija mensual" a fecha de emisión de este Informe se mantiene para los miembros del Consejo de Administración el importe aplicado por este concepto desde enero de 2013, que asciende a 15,6 miles de euros brutos. Así mismo, en este concepto de asignación fija mensual el Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento percibirá 3 miles de euros brutos mensuales, y los Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo 2 miles de euros brutos mensuales, retribuyendo así su mayor dedicación y responsabilidad.

Adicionalmente, en abril de 2019 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó, en la Política de Remuneraciones, para el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración una cantidad fija mensual de 50 miles de euros brutos (en lugar de la asignación fija mensual de 15,6 miles de euros brutos prevista para los demás vocales).

- "Dietas de asistencia" a fecha de emisión de este Informe se mantiene el importe aprobado en Consejo de 21 de enero de 2013, y que asciende a 1,5 miles de euros brutos por sesión.

La estimación de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, para el ejercicio 2022, oscilará entre 188 y 224 miles de euros brutos/ Consejero, en concepto de asignación fija, y aproximadamente entre 24 mil euros brutos y 50 mil euros brutos por consejero en concepto de dietas de asistencia.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo percibirá 600 miles de euros brutos en concepto de asignación fija, 24 miles de euros brutos como presidente del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, y aproximadamente 24 miles de euros en concepto de dietas por su asistencia al Consejo de Administración y al Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

Los Consejeros Sr. Bogas, Sr. Starace, Sr. De Paoli, y Sr. Cammisceca han renunciado a cualquier percepción como Consejeros en su condición de tales

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Para el ejercicio 2022 en concepto de remuneración fija anual por el desempeño de funciones de alta dirección el Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, al igual que en los ejercicios 2020 y 2021, devengará un importe de 960 miles de euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

En el ejercicio 2022 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Consejero Delegado del ejercicio 2021, descritos en el apartado B.14: póliza de seguro de vida por importe de 71,2 miles de euros; póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe de 7,20 miles de euros, respectivamente; así como otras remuneraciones en especie, entre otras, beneficio de suministro de energía eléctrica a tarifa de empleado o la asignación de automóvil de empresa en régimen de renting por importe de 39,43 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 4,98 miles de euros.

Adicionalmente, en relación al Presidente del Consejo de Administración, calificado como no ejecutivo e independiente, a la vista de las funciones de representación que desarrolla en el desempeño de su cargo, tiene asignado coche con conductor y seguro médico, en las mismas condiciones que el Consejero Delegado, lo que representaría un importe aproximado de 21,9 miles de euros anuales.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

En el ejercicio 2022, el Consejero Delegado tiene asignada una retribución variable a corto y a largo plazo. Tanto los objetivos a corto como a largo plazo se vinculan a variables que guardan relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros, todos ellos alineados con el Plan estratégico de la Sociedad, que integra objetivos económicos, financieros, factores ESG, y que está orientado y elaborado en base a la lucha contra el cambio climático. En este sentido, hay que señalar que el plan estratégico de la compañía integra el plan de acción de Endesa sobre cambio climático, que en su última actualización (Plan Estratégico 2022-2024) refuerza la apuesta por la descarbonización, que adelanta al año 2040, con un aumento de las inversiones en energías renovables y digitalización de la red, así como en electrificación de la demanda residencial y de sectores como la industria o el transporte.

Retribución variable corto plazo:

La gestión de la retribución variable a C/P en Endesa está basada en el reconocimiento de la contribución de cada persona al cumplimiento del Plan estratégico de Endesa en función de la asignación de objetivos.

La metodología de asignación de los objetivos guarda relación con el rendimiento, tanto del Consejero Delegado, como de la entidad y con su perfil de riesgo, al estar vinculados dichos objetivos a los presupuestos anuales y estrategia de la sociedad. Los objetivos fijados para determinar la retribución variable de los consejeros ejecutivos guardan relación directa con los objetivos anuales del plan estratégico y creación de valor para la sociedad, al mismo tiempo que contribuyen a la seguridad de las personas que trabajan en y para la sociedad. El Consejero Delegado contribuye

al seguimiento continuo de los indicadores y proponen las acciones correctoras que posibilitan su cumplimiento, manteniendo un perfil de riesgo controlado y ajustado al entorno.

Para cada objetivo se ha determinado una ponderación en razón de su importancia relativa. Cada uno de los objetivos tiene asociada una métrica 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%.

Objetivos aprobados por el Consejo para los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2022:

- Objetivo Económico: Resultado Ordinario Neto Endesa (Resultado del Ejercicio Sociedad Dominante) – ponderación 15
- Objetivo Financiero: Endesa FFO: Cash flow antes de dividendos, operaciones extraordinarias e Inversiones netas – ponderación 20
- Objetivo Económico: Margen Integrado –ponderación 25
- Objetivo Negocio: ligado a la gestión del Margen Integrado y la resolución de incidencias de facturación de I&N –ponderación 20
- Objetivo Safety: vinculado al número de accidentes laborales y al índice de frecuencia combinado –peso 20

Para el ejercicio 2022, el valor target de la retribución variable a corto plazo para el Consejero Delegado es de 567 miles de euros, el valor máximo puede llegar al 120% que representaría un importe de 680 miles de euros.

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 2023 y en caso de que existan salvedades en el informe del auditor externo se minorarían dichos resultados.

Adicionalmente, y con carácter previo a la aprobación del Consejo de los resultados de los objetivos a corto plazo, el CNR con la colaboración de Auditoría interna, verificará el cumplimiento de los objetivos y la correcta aplicación de los parámetros.

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.

Retribución variable a largo plazo:

El Plan de fidelización o Incentivo Estratégico está estructurado a través de programas trienales sucesivos, que se inician cada año. El incentivo tiene previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); 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, el segundo año desde la finalización del Plan.

Corresponde al Consejo a propuesta del CNR, 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, 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 TSR (Total Shareholders return of Endesa), ROACE (Return on average capital employed) y otros indicadores ESG, especialmente los relacionados con el cambio climático, descarbonización, y otros del ámbito Governance, igualdad de género (mujeres en los planes de sucesión).

A cierre del ejercicio 2022 se podrá devengar, en su caso, el Programa 2020-2022 para el Consejero Delegado. Asimismo y por continuar vigente detallamos también el Programa 2021-2023; y por último se informa del Plan 2022-2024, que se propondrá a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2022, para su aprobación.

- Para el programa o Incentivo Estratégico 2020-2022, se establecen tres objetivos: Total Shareholders Return, Return On Average Capital Employed y reducción de emisiones de CO₂. Está referenciado al trienio 2020-2022 y toma como referencia el BIP 2020-2024.

- 50 % "Total Shareholders Return": evolución del TSR medio de Endesa respecto al TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities (Peer Group). Este indicador mide el rendimiento total de una acción como la suma de los componentes:

(i) Ganancias de capital: cambio en el valor de la acción entre el inicio y el final del periodo de referencia y

(ii) Dividendos reinvertidos: impacto de todos los dividendos pagados -en el periodo- y reinvertidos en el propio título a la fecha de descuento de cada uno de los mismos.

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 y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 7 MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2020-2022.

-40% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el periodo 2020-2022. El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado Operativo Ordinario (EBIT ordinario) y el Capital Neto medio Invertido (CIN), en forma acumulada en el periodo 2020-2022. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 7- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2020-2022.

-10% Reducción de emisiones CO₂ (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh) de Endesa en 2022. Este indicador mide las emisiones específicas de CO₂ de Endesa en España y Portugal en 2022, entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO₂ debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año. La escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales se adjunta como anexo en la Tabla 7- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2020-2022.

La capacidad de Endesa de reducir sus emisiones de CO₂ está directamente condicionada al hueco térmico del sistema eléctrico peninsular de España, debido a las obligaciones legales existentes para garantizar el suministro eléctrico. En este sentido, el objetivo se ha definido para un hueco térmico de 31 TWh en 2022, según lo previsto en el BIP 2020-2022.

En el caso de que el hueco térmico varíe, el objetivo de reducción de emisiones de CO₂ se ajustará de acuerdo a una fórmula que toma como referencia los posibles escenarios en los que se puede mover dicho hueco térmico, pudiendo así evaluar de forma precisa el desempeño específico

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 100%, y dos niveles de sobrecumplimiento: consecución por encima del primer nivel equivale a un 150%; y por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180%.

Para el programa 2020-2022, el valor target para el Consejero Delegado es de 518 miles de euros; el valor máximo puede llegar al 180%, que representaría un importe máximo de 932 miles euros.

Este programa incluye los siguientes cambios respecto a los planes anteriores:

a) Establecimiento del pago en acciones de hasta el 50% del valor target de cada beneficiario.

b) Eliminación del uso de una curva regresiva para reducir cualquier prima si el TSR de Endesa registra un rendimiento negativo. Se elimina una herramienta de ajuste del resultado en el cumplimiento que lo adapte a situaciones de rendimiento negativo. Se valora la evolución del valor en bolsa en términos absolutos.

- Para el programa 2021-2023 el esquema de objetivos es el del programa anterior, si bien referenciado al trienio 2021-2023 y tomando como referencia el BIP 2021-2025. Este programa ha incluido un objetivo adicional relacionado con el compromiso con la sostenibilidad y la transición energética, se trata del ratio de Capacidad instalada neta de fuentes renovables en relación a la capacidad instalada neta de Endesa en 2023.

Objetivos:

- 50 % "Total Shareholders Return": evolución del TSR medio de Endesa respecto al TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities (Peer Group). Este indicador mide el rendimiento total de una acción como la suma de los componentes:

(i) Ganancias de capital: cambio en el valor de la acción entre el inicio y el final del período de referencia y (ii) Dividendos reinvertidos: impacto de todos los dividendos pagados -en el período- y reinvertidos en el propio título a la fecha de descuento de cada uno de los mismos. 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 y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 8-MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2021-2023.

-25% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el período 2021-2023. El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado Operativo Ordinario (EBIT ordinario) y el Capital Neto medio Invertido (CIN), en forma acumulada en el período 2021-2023. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 8- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2021-2023.

-15% "Capacidad instalada neta de fuentes renovables" Representado por la relación entre la capacidad instalada neta de fuentes renovable y la capacidad instalada neta total acumulada de ENDESA, en 2023.

-10% Reducción de emisiones CO₂ (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh) de Endesa en 2023. Este indicador mide las emisiones de Endesa en España y Portugal en 2023, entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO₂ debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año. La escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales se adjunta como anexo en la Tabla 8- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2021-2023. La capacidad de Endesa de reducir sus emisiones de CO₂ está directamente condicionada al hueco térmico del sistema eléctrico peninsular de España, debido a las obligaciones legales existentes para garantizar el suministro eléctrico. El objetivo se ha definido para un hueco térmico de 32 TWh en 2023, según lo previsto en el BIP 2021-2023. En el caso de que el hueco térmico varíe, el objetivo de reducción de emisiones de CO₂ se ajustará de acuerdo a una fórmula que toma como referencia los posibles escenarios en los que se puede mover dicho hueco térmico.

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 100%, y dos niveles de sobrecumplimiento: consecución por encima del primer nivel equivale a un 150%; y por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180%. Para el programa 2021-2023, el valor target para el Consejero Delegado es de 518 miles de euros; el valor máximo puede llegar al 180%, que representaría un importe máximo de 932 miles euros

-Para el programa 2022-2024 sigue el esquema de objetivos del programa anterior, si bien referenciado al trienio 2022-2024 y tomando como referencia el BIP 2022-2026. Este programa ha incluido un objetivo adicional relacionado con la igualdad de género (mujeres en los planes de sucesión).

Objetivos:

- 50 % "Total Shareholders Return": evolución del TSR medio de Endesa respecto al TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities (Peer Group). Este indicador mide el rendimiento total de una acción como la suma de los componentes:

(i) Ganancias de capital: cambio en el valor de la acción entre el inicio y el final del período de referencia y (ii) Dividendos reinvertidos: impacto de todos los dividendos pagados -en el período- y reinvertidos en el propio título a la fecha de descuento de cada uno de los mismos. 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 y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 9-MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2022-2024.

- 25% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el período 2022-2024. El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado Operativo Ordinario (EBIT ordinario) y el Capital Neto medio Invertido (CIN), en forma acumulada en el período 2022-2024. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 9- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2022-2024.

-10% "Capacidad instalada neta de fuentes renovables" Representado por la relación entre la capacidad instalada neta de fuentes renovable y la capacidad instalada neta total acumulada de ENDESA, en 2024.

-10% Reducción de emisiones CO₂ (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh) de Endesa en 2024. Este indicador mide las emisiones de Endesa en España y Portugal en 2023, entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO₂ debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año. La escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales se adjunta como anexo en la Tabla 9- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2022-2024. La capacidad de Endesa de reducir sus emisiones de CO₂ está directamente condicionada al hueco térmico del sistema eléctrico peninsular de España, debido a las obligaciones legales existentes para garantizar el suministro eléctrico. El objetivo se ha definido para un hueco térmico de 14,4 TWh en 2024, según lo previsto en el BIP 2022-2024. En el caso de que el hueco térmico varíe, el objetivo de reducción de emisiones de CO₂ se ajustará de acuerdo a una fórmula que toma como referencia los posibles escenarios en los que se puede mover dicho hueco térmico.

- 5% (% de mujeres en plan de sucesión): El porcentaje de mujeres en los planes de sucesión de la dirección se mide como el número total de mujeres en los planes de sucesión de los manager (Manager+Top200), entre el número total de sucesores.

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 100%, y dos niveles de sobrecumplimiento: consecución por encima del primer nivel equivale a un 150%; y por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180%. Para el programa 2022-2024, el valor target para el Consejero Delegado es de 518 miles de euros; el valor máximo puede llegar al 180%, que representaría un importe máximo de 932 miles euros

-Control expost de 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 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.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

El Sr. Bogas es beneficiario de un sistema de Previsión Social Complementario para cubrir las contingencias de jubilación y fallecimiento.

- Jubilación:

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.

Para el ejercicio 2022, la Sociedad mantiene el compromiso de la prestación definida del Sr. Bogas, que consiste en el cobro de una renta vitalicia anual y constante, cuando cese en su cargo como Consejero Delegado por cualquier causa, por un importe estimado de 867 miles de euros anuales, descontando la pensión pública de la seguridad social y la prestación derivada del plan de pensiones, y con una reversión al cónyuge superviviente en el caso de fallecimiento post-jubilación igual al 45% de la renta que viniese percibiendo, descontando la pensión de viudedad de la seguridad social.

El importe anual estimado del compromiso, definido en el párrafo anterior, se hará efectivo en la fecha de finalización de su mandato como Consejero, en el ejercicio 2022, o en caso de renovación del mandato del Sr. Bogas, en la fecha que se produzca su cese como Consejero Delegado de la Sociedad por cualquier causa, en cuyo caso, se estimaría nuevamente el importe.

Los derechos a favor del beneficiario, se consolidan a favor del mismo, en el momento de la aportación.

Este sistema es distinto de las condiciones de indemnización mencionadas en el apartado siguiente y compatible con el mismo.

-Fallecimiento:

En cuanto a la cobertura de 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.

La cobertura de fallecimiento y la de jubilación, son prestaciones excluyentes, es decir, si acaece el fallecimiento antes de la jubilación efectiva, sus beneficiarios percibirán las prestaciones definidas para tal contingencia, no generándose el derecho a la prestación por jubilación.

- Los planes de ahorro a largo plazo no están vinculado a la consecución de objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Condiciones del Consejero Delegado:

El contrato suscrito con el Consejero Delegado no prevé indemnización por el cese en su cargo.

No obstante lo anterior, y en base al marco contractual para el Sr. Bogas, aprobado por el Consejo de Administración a principios del ejercicio 2020, que modificaba el momento en que se puede producir el derecho a la "indemnización o compensación garantizada", antes previsto al alcanzar los 65 años de edad y ahora pospuesto al momento en que se produzca su cese como Consejero Delegado por cualquier causa) cuando el Consejero Delegado cese en su cargo, se extinguirá automáticamente su relación anterior, es decir, su contrato de alto directivo, suspendido desde su nombramiento como Consejero Delegado, en cuyo caso, por la extinción de su relación laboral de alta dirección el señor Bogas tendrá derecho a percibir una cantidad neta de 6.527 miles de euros, siendo esta cantidad el resultado de reducir la indemnización bruta que tiene consolidada en el importe de las retenciones a cuenta del IRPF y, en su caso, las cotizaciones de la Seguridad Social aplicables en la fecha de su abono. Esta cantidad se actualizará al alza según el IPC del año anterior.

Esta compensación es incompatible con la percepción de cualquier otra indemnización que tenga su origen en la extinción de la relación del consejero. Esta cantidad neta de 6.527 miles de euros incluye el pacto de no competencia post-contractual de dos años, incluido en el contrato de alta dirección del Consejero Delegado.

Esta indemnización o compensación garantizada es compatible con el sistema de ahorro de prestación definida del Consejero Delegado. La extinción en los supuestos de fallecimiento o jubilación reconocen el derecho del Consejero Delegado o de sus causahabientes a la compensación garantizada.

A.1.9 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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 el caso del Consejero Delegado, la extinción del contrato requiere preaviso mínimo de un mes.

El contrato suscrito con el Consejero Delegado no prevé indemnización por el cese en su cargo.

No obstante lo anterior, cuando el Consejero Delegado cese en su cargo, se extinguirá automáticamente su relación anterior, es decir, su contrato de alto directivo, suspendido desde su nombramiento como Consejero Delegado, en cuyo caso, por la extinción de su relación laboral de alta dirección el señor Bogas tendrá derecho a percibir una cantidad neta de 6.527 miles de euros, siendo esta cantidad el resultado de reducir la indemnización bruta que tiene consolidada en el importe de las retenciones a cuenta del IRPF y, en su caso, las cotizaciones de la Seguridad Social aplicables en la fecha de su abono. Esta cantidad se actualizará al alza según el IPC del año anterior.

Esta compensación es incompatible con la percepción de cualquier otra indemnización que tenga su origen en la extinción de la relación del consejero. Esta cantidad neta de 6.527 miles de euros incluye el pacto de no competencia post-contractual de dos años, incluido en el contrato de alta dirección del Consejero Delegado.

Esta indemnización o compensación garantizada es compatible con el sistema de ahorro de prestación definida del Consejero Delegado. La extinción en los supuestos de fallecimiento o jubilación reconocen el derecho del Consejero Delegado o de sus causahabientes a la compensación garantizada.

4. Liquidación de haberes: las indemnizaciones por extinción de la relación descritas en el apartado 3 anterior son sin perjuicio de la liquidación de los haberes que correspondan al Consejero ejecutivo por haber sido devengados durante su periodo de permanencia en el cargo, del respeto de los derechos de que, en su caso, sea titular en materia de previsión social, incluida la aportación que corresponda al año de su cese, así como el mantenimiento durante un periodo razonable de tiempo, a juicio del Consejo de Administración, de las remuneraciones en especie de las que disfrutaba en el momento de extinguirse la relación.

5. Pacto de no concurrencia post-contractual: En concreto, en el caso de extinción de la relación del Consejero Delegado, las condiciones previstas en su contrato contemplan una cláusula de no competencia post-contractual por un periodo de dos años, cuya retribución está incluida en la compensación por extinción contractual de alta dirección referida anteriormente.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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.

A fecha de emisión de este Informe, el Consejero Delegado tiene un préstamo sin intereses, incluido en el apartado A.1 punto 5 como remuneración en especie. Las condiciones del préstamo están descritas en el apartado B.13.

Adicionalmente, el Consejero Delegado en base a los acuerdos previos a su condición de Consejero ejecutivo, tiene unos derechos adquiridos, en concepto de indemnización, constituidos mediante aval, todo ello descrito en el apartado A.1 punto 8.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No aplica.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa aplicable en el ejercicio 2022, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de abril de 2021, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones, revisa anualmente la necesidad de modificar la Política sobre remuneraciones de los Consejeros, para asegurarse de que está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad, con las condiciones de mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión de los riesgos adecuados, todo ello con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Personas y Organización, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité, y de conformidad con la propia Política.

En este sentido, el Comité de Nombramientos y Retribuciones en sesión de enero de 2022 ha realizado la revisión anual de la Política de Remuneraciones vigente y ha concluido su análisis con la propuesta al Consejo de Administración de la modificación de la Política de remuneraciones para su sometimiento a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2022, a efectos de incluir algunos cambios que aunque no se consideran relevantes, se informan en este apartado a efectos de dar cumplimiento al principio de transparencia recogido en la propia Política de la Sociedad.

En concreto, el Comité ha señalado en su análisis que aunque considera adecuados los principios establecidos en la actual Política de Retribuciones, se deberían exponer en la misma de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de Endesa al fijar la política de remuneraciones, de conformidad con la modificación introducida en la Ley de Sociedades de Capital en relación a la Política de Remuneraciones (art. 529 novodecies). Asimismo se podrán incluir otras mejoras de carácter técnico.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.endesa.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/remuneraciones-consejeros>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Desde el ejercicio 2017, el Consejo de Administración de Endesa propone en sus Juntas Generales de Accionistas la votación del Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros con carácter vinculante y no con carácter consultivo como señala la normativa vigente. En este sentido, hay que recordar que esta pregunta A.4 se plantea precisamente por el hecho de que con carácter general las Sociedades votan el Informe anual sobre remuneraciones con carácter consultivo, pero Endesa lo hace con carácter vinculante (como para el resto de puntos del orden del día). No obstante, los datos de la votación de informe anual sobre remuneraciones 2020 en la Junta del ejercicio 2021, muestran un 96,52% (94,17% en 2020) del número de votos a favor. Cada año Endesa intenta avanzar y alinearse con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. La Sociedad analiza cada año los resultados de las votaciones e intenta conocer siempre que es posible, los motivos concretos de las votaciones en contra. Del análisis de las votaciones en contra al Informe de Remuneraciones del ejercicio 2020, 3,33% de votos, se ha concluido que los accionistas requieren una mejor explicación en relación a la métrica de determinados objetivos, así como una más amplia explicación a cómo se están considerando las métricas

ESG en la remuneración variable de los consejeros ejecutivos. Estas circunstancias se han tenido en cuenta en la elaboración del Informe anual de remuneraciones del ejercicio 2021.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La remuneración de los Consejeros durante el ejercicio 2021 se ha regido por la estricta aplicación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2021-2023". Tanto para los Consejeros ejecutivos como para los Consejeros en su condición de tales, se han aplicado:

- Los importes de Remuneración fija anual y los valores target de la remuneración variable, definidos para el Consejeros ejecutivo o Consejero Delegado en la Política.

En relación a la retribución variable a corto y largo plazo del Consejero Delegado, el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones aprobó: al inicio del ejercicio 2021 los objetivos financieros y no financieros de la retribución variable, la ponderación de cada uno de los objetivos, así como las métrica / parámetros o umbrales de cumplimiento; al cierre del ejercicio la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos, a efectos de determinar el importe de la retribución variable a corto y largo plazo. A estos efectos el Comité de Nombramientos y Retribuciones, en su función de supervisión, ha contado con la colaboración de la Dirección General de Auditoría de Endesa.

- Los importes definidos en la Política para la Asignación fija mensual, para los cargos de Presidente no ejecutivo del Consejo, Presidentes de los Comités y Consejero coordinador y para las dietas de asistencia de los Consejeros en su condición de tales.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración no han considerado la revisión de estos conceptos, importes y valores, en el ejercicio 2021, dentro del marco de actuación para la modificación de los mismos, previsto en la Política.

Por último, señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones, con asesoramiento interno de la Sociedad, ha elaborado y propuesto al Consejo de Administración 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 ha verificado los datos de este Informe, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría de Endesa.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No aplica.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No aplica.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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.

- La remuneración de los Consejeros no ejecutivos se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia, carecen de conceptos retributivos variables. Es por ello que el concepto "mix retributivo" sólo se refiere a los Consejeros ejecutivos.

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales, 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, y atendiendo así mismo a la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables.

El importe máximo anual a percibir por los Consejeros en concepto de dietas por asistencia, asignación fija mensual, por pertenecer al Consejo de Administración, por presidir el Consejo de Administración, sus Comités y por desempeñar el cargo de Consejero Coordinador, fue aprobado y fijado por la Junta General Ordinaria de 5 de mayo de 2020 en cuatro millones de euros.

- La estructura de la remuneración del Consejero Delegado del ejercicio 2021 ha garantizado un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo. El equilibrio en el mix retributivo no incentiva la asunción excesiva de riesgos. En concreto: Mix retributivo Consejero Delegado: El peso de la retribución fija ha representado el 48,58%, la retribución variable a corto plazo el 26,34% y la retribución variable a largo plazo el 25,08%. Es decir, la retribución variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2021 ha representado aproximadamente un 51,42% de su retribución total en metálico.

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2021 ha utilizado cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos financieros, de resultado, de eficacia, de negocio y de seguridad laboral. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros se diseñaron considerando el Plan estratégico de Endesa 2021-2023 y en este sentido, se ha garantizado que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el largo plazo. Es decir, la remuneración está alineada a los riesgos de la Sociedad.

- La retribución variable a largo plazo del ejercicio 2021 ha utilizado tres parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos de resultado, de retorno para el accionista y medioambiental o de cambio climático, reducción de emisiones de CO2. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros se diseñaron considerando el Plan estratégico de Endesa 2019-2021 y atendían especialmente al largo plazo o sostenibilidad, desde un punto de vista de los objetivos de la propia Compañía y rentabilidad para el accionista. Por lo que la remuneración está alineada a los riesgos de la Sociedad.

- 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. En esta tarea de evaluación del cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, realizará su función de verificación de la información sobre remuneraciones de los Consejeros con el apoyo de la Dirección General de Auditoría, que realizará un análisis y concluirá sobre del cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos y asegurará la inexistencia de conflictos de interés en la determinación de dichos objetivos.

Adicionalmente, hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones está formado por cinco miembros, cuatro de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité. Tres de los miembros de este Comité, lo son también del Comité de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada de estos dos miembros, 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 bono se demostraran, con posterioridad a la liquidación del incentivo, erróneos. El pago de la retribución variable del ejercicio 2021, atendiendo a que están relacionados con los resultados de la Sociedad, se abonará, si procede, una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2021 por la próxima Junta General de Accionistas.

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.

La retribución a largo plazo devengada en el ejercicio 2021 (Plan de fidelización 2019-2021), tiene previsto un diferimiento del pago. En concreto, en el ejercicio 2022 se abonará el 30% del incentivo y en el ejercicio 2023 el 70% restante. A efectos de que se produzca el pago será necesario que el Consejero ejecutivo esté en activo (únicamente en caso de jubilación o de finalización de contrato de duración determinada, se prevé el cobro de los incentivos finalizados cuyo pago está pendiente que se realizará en la fecha que corresponda).

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 cumple con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2021-2023, tal y como se ha acreditado en el presente apartado B y en concreto, en los apartados B.1, B.5, B.6 y B.7.

Tanto los objetivos a corto como a largo plazo se vinculan a variables que guardan relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros, todos ellos alineados con el Plan estratégico de la Sociedad, que integra factores ESG, y que está orientado y elaborado en base a la lucha contra el cambio climático. En este sentido, hay que señalar que el plan estratégico de la compañía integra el plan de acción de Endesa sobre cambio climático.

En concreto, el Plan Estratégico 2022-2024 refuerza la apuesta por la descarbonización, que adelanta al año 2040, con un aumento de las inversiones en energías renovables y digitalización de la red, así como en electrificación de la demanda residencial y de sectores como la industria o el transporte.

- La metodología de asignación de los objetivos guarda relación con el rendimiento, tanto del Consejero Delegado, como de la entidad y con su perfil de riesgo, al estar vinculados dichos objetivos a los presupuestos anuales y estrategia de la sociedad. La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2022 está orientada a la consecución de los objetivos establecidos en el plan estratégico, además de los objetivos de negocio la seguridad de todos los trabajadores se establece como uno de los objetivos principales. En este esquema de Retribución variable a corto plazo se utilizan cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos, tres parámetros financieros relacionados con de resultado y la caja, uno de negocio y uno de seguridad laboral. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando Plan Estratégico de Endesa 2021-2023 y en este sentido, se garantiza que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el ejercicio.

El pago de la retribución variable a corto plazo, que entre otros está relacionada con los resultados de la Sociedad, no se abonará hasta que se hayan aprobado las cuentas anuales por la Junta General de Accionistas, correspondientes al ejercicio retribuido, y en caso de que existan salvedades en el informe del auditor externo se minorarán dichos resultados.

- La retribución variable a largo plazo se establece como una herramienta que relaciona la retribución del consejero ejecutivo, así como la de los directivos con responsabilidad estratégica en la empresa, que tiene como principal finalidad recompensar la contribución al cumplimiento sostenible del Plan Estratégico, entre otros, con objetivos ESG, Environmental (cambio climático, reducción emisiones, descarbonización..) y valor para el accionista. La retribución variable a largo plazo del ejercicio 2021 utiliza cuatro parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos de resultado, de retorno para el accionista, transición energética y medioambiental o cambio climático. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando el Plan estratégico de Endesa 2021-2023 y atienden especialmente a objetivos de sostenibilidad, resultados de la Compañía y rentabilidad para el accionista.

Los objetivos del Incentivo Estratégico van incorporando año a año indicadores ESG que hacen que objetivos de negocio de la empresa se vean afectados en el corto plazo, por ejemplo el ROACE; el ROACE se calcula por la división del EBIT entre CIN (Capital Invertido Neto) medio del periodo. En el plan estratégico se ha visto fuertemente incrementada la inversión en el crecimiento en renovables, esta mayor inversión tiene su reflejo a más largo plazo, por este motivo el valor del ROACE del Plan Estratégico se ve afectado por el esfuerzo en alcanzar la transición energética que permita una generación libre de emisiones en el menor tiempo posible. Una parte importante de este mayor esfuerzo inversor, que se concentra en los últimos años del plan, tiene su reflejo en el EBIT más a largo plazo (>2023) y por tanto la corrección del ROACE no se produce en el periodo.

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. Únicamente en caso de jubilación o de finalización de contrato de duración determinada, se prevé el cobro de los incentivos finalizados cuyo pago está pendiente que se realizará en la fecha que corresponda.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	906.184.403	85,59
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	30.222.292	3,33
Votos a favor	874.794.043	96,52
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.168.068	0,13

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración de los Consejeros, por su condición de tal se compone de los siguientes conceptos: asignación fija mensual y dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus Comités.

Asignación fija:

- Los Vocales del Consejo de Administración han percibido una asignación fija mensual por importe de 15.642,56 euros brutos. Es decir, 187,7 miles de euros brutos anuales.
- El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración: ha percibido una cantidad fija mensual de 50.000 euros brutos (en lugar de la asignación fija mensual de 15.642,56 euros brutos prevista para los demás vocales). Es decir, 600 miles de euros brutos anuales.
- La asignación fija de los Presidentes de los Comités se ha modificado con respecto al ejercicio anterior. En el ejercicio 2020 los Presidentes de los Comités percibían una asignación fija mensual por importe de 1.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal), es decir, 12 miles de euros brutos anuales. No obstante, en el ejercicio 2021 el Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento ha percibido una asignación fija mensual por importe de 3.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal), es decir, 36 miles de euros brutos anuales. Y los Presidentes del Comité de Nombramientos y retribuciones y del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo han percibido una asignación fija mensual por importe de 2.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal), es decir, 24 miles de euros brutos anuales.
- Y también de modo adicional, el Consejero Coordinador Sr. Roca, percibió hasta la finalización de su mandato, el 30 de abril de 2021, una asignación fija mensual por importe de 2.083 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal).

Dietas:

El concepto e importe de las "Dietas de asistencia" en el ejercicio 2021 coincide con el ejercicio 2020, con las únicas variaciones del número de sesiones y asistencias de cada uno de los Consejeros. En el ejercicio 2021 se han devengado un total de 194 dietas. El importe por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, Comité de Auditoría y Cumplimiento y Comité de Nombramientos y Retribuciones asciende a 1,5 miles de euros brutos.

-Los Consejeros Sr. Bogas, Sr. Starace, Sr. De Paoli y Sr. Cammisecra han renunciado a cualquier percepción como Consejeros en su condición de tales.

-El Comité de Nombramientos y Retribuciones ha verificado esta información, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría de Endesa.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de Endesa, en el ejercicio 2021, la remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, se ha mantenido sin cambios con respecto al ejercicio 2020, es decir, 960 miles de euros brutos anuales.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

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.

En febrero de 2021 el Consejo de Administración, previo Informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la concertación de los objetivos del Consejero Delegado del ejercicio 2021, que se vincularon al Plan estratégico de la Sociedad, a través de índices relativos a resultados de la Sociedad y a la evolución del negocio a corto plazo.

La valoración de estos objetivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en la reunión del 21 de febrero de 2022. En este sentido, la valoración de los objetivos 2021 es la siguiente:

- Objetivo Económico: Resultado Neto del Ejercicio Sociedad Dominante (ponderación 25%). El resultado final del año ha sido superior en un 19,1 % al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.

- Objetivo Financiero: FFO (Cash-flow antes de dividendos, y operaciones extraordinarias e inversiones netas) (ponderación 15%). El resultado final del año ha mejorado al valor previsto en el target en un 1,2% del objetivo y por tanto la valoración del objetivo llega al cumplimiento del 92%.

- Objetivo de negocio: Proyecto de Optimizaciones las operaciones comerciales con clientes (peso 20%). El resultado final del año ha sido de cumplimiento de los 3 niveles, por lo que la valoración del objetivo llega al máximo del 120%.

-Objetivo de negocio: Activación de nuevos clientes y crecimiento neto de la cartera en mercado libre. El resultado final del año ha sido superior en un 38,6% al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.

- Objetivo de Seguridad: por una parte, vinculado a la labor de control del nivel preventivo de instalaciones y actividades, así como a la reducción del índice de accidentabilidad (peso 20%)

El resultado de accidentes mortales en el grupo es un indicador de entrada, en 2021 se ha incumplido por lo que la valoración del objetivo es cero.

Los objetivos del ejercicio 2021 así valorados, junto con la ponderación de cada uno suponen un nivel de cumplimiento global ponderado del 91,80% sobre un nivel máximo alcanzable del 120%.

Siguiendo los criterios establecidos en las instrucciones del presente Informe, en el ejercicio 2021, a la fecha de finalización del periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo, el Consejero Delegado ha devengado los importes señalados en la columna "retribución variable a corto plazo" de la tabla del apartado C.1.a) i). 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.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

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.

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 50% (esto en el 2017-2019 aplica, deja de aplicar en el 2020-2022), 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 Plan de fidelización 2019-2021, se aprobó en la Junta General de Accionistas de 12 de abril de 2019. En febrero de 2022 el CNR ha evaluado el cumplimiento del Plan de fidelización 2019-2021 (Tabla 5- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2019-21), con un importe de 466 miles de euros, para el Consejero Delegado.

- Evaluación del objetivo de "Total Shareholders Return" (TSR) con una ponderación del 50%

El "TSR" medio de Endesa en el trienio 2019-2021 calculado, según indica el reglamento, en base al promedio de los 30 TSRs de los periodos 1-30 diciembre 2018 - 1-30 diciembre 2021 asciende al 20,27%, frente al Índice de referencia, el Euro-Stoxx Utilities SX6E, que acumula un TSR medio del 53,16%.

Es decir, el TSR medio de Endesa representa un 38,1% respecto del TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities, y es por tanto inferior al 100%. El objetivo resulta 0,0%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo TRS (con un peso de 50% del Plan) es 0,0%.

- Evaluación del "Return On Average Capital Employed" con una ponderación del 40%. El ROACE acumulado de ENDESA, estará representado por la relación entre el Resultado Operativo Ordinario (EBIT ordinario) y el Capital Neto medio Invertido (CIN), en forma acumulada en el periodo 2019-2021.

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 43,2%, un primer nivel de sobrecumplimiento al alcanzar un Roace acumulado de 43,9% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 44,5% de Roace acumulado. El Roace acumulado por Endesa para este periodo ha alcanzado un 49,4% considerándose cumplido el objetivo al 180,0%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Roace acumulado (con un peso del 40% del Plan) es de 72%

- Evaluación de "Reducción de emisiones CO2" con una ponderación del 10%.

Las emisiones específicas de CO2 de Endesa en España y Portugal en 2021 (entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO2 debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año) han sido de 183 gCO2/kWh. Adicionalmente, el objetivo se definió para un hueco térmico de 40 TWh en 2021 (según lo previsto en el BIP 2019-2021). En estos momentos el dato en REE es de un hueco térmico de 42,5 TWh, con lo que ajustando el objetivo con la fórmula que se indicó en el Plan de Fidelización ($E = [2,7 \times Ht] + 223$) estaría cumpliendo el máximo del objetivo 180%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Reducción de emisiones CO2 (con una ponderación del 10% del Plan) es 18%.

Resultado total del programa 2019-2021:

De conformidad con el grado de consecución de los objetivos TSR (0%), ROACE acumulado (72%) y reducción de emisiones de CO2 (18%) la consecución final del plan de fidelización 2019-2021 asciende al 90% de cumplimiento que supone un importe de 466 mil euros (90% sobre la base de 518 mil € establecida en el plan de fidelidad 2019-2021 para el consejero delegado).

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); 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 (ejercicio 2022)
- 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2023).

Es por ello, que en relación a la retribución variable a largo plazo, en la tabla de retribución en metálico C.1.a) i) se ha incluido el importe efectivamente consolidado para los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021, que representa el 30% del Plan de fidelización 2018-2020 y el 70% del Plan de fidelización 2017-2019, que suman un importe de 496 miles de euros para Consejero Delegado, cuyo cumplimiento fue detallado en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2019 y 2020, respectivamente. Ver Anexo Tabla 9- CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN. Por todo ello, los importes señalados para el Consejero Delegado en la columna "retribución variable a largo plazo" de la tabla C.1.a) i) reflejan un nivel de consecución del 72% para el Plan de fidelización 2017-2019 y del 150,9% para el Plan de fidelización 2018-2020.

Para el programa 2017-2019, el valor target es para el Consejero Delegado de 518 miles de euros y el valor máximo podía llegar al 180%. El Plan de fidelización 2017-2019 definió los siguientes objetivos para el Consejero Delegado:

- 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 una escala de consecución con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 0- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019.

Con el fin de evaluar el nivel de logro del objetivo, el TSR medio de Endesa y del Peer Group serán calculados en el periodo anterior al inicio del plan (fines 2016) y el periodo final del plan (fines 2019). 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 %.

-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 una escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 1- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019.

De conformidad con los criterios de medición definidos, el valor del objetivo TSR es inferior al target definido en un 16,7%, por lo que el grado de cumplimiento es el 0%, y el valor del objetivo Roace es superior al target definido en un 5,5%, por lo que el grado de sobrecumplimiento es el 180%. Por todo ello, el grado de consecución del Plan LTI 2017-2019 es igual al 72%

Para el programa 2018-2020, el valor target es para el Consejero Delegado de 518 miles de euros y el valor máximo podía llegar al 180%. El Plan de fidelización 2018-2020 definió los siguientes objetivos para el Consejero Delegado:

- 50% "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 una escala de consecución con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 3- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020.

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 una escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 3- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020.

- Evaluación de "Reducción de emisiones CO2" con una ponderación del 10%.

Las emisiones específicas de CO2 de Endesa en España y Portugal en 2020 (entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO2 debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año) definido para un hueco térmico de 47

TWh en 2020 (según lo previsto en el BIP 2018-2020). Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 3- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020.

De conformidad con los criterios de medición definidos, el valor del objetivo TSR es superior al target definido en un 4%, por lo que el grado de cumplimiento es 121,85%, y el valor del objetivo Roace es superior al target definido en un 12,2%, por lo que el grado de sobrecumplimiento es el 180%, y el valor del objetivo CO2 es superior al segundo nivel de sobre cumplimiento por lo que el grado de cumplimiento es 180%. Por todo ello, el grado de consecución del Plan LTI 2018-2020 es igual al 150,9%

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se han dado las circunstancias descritas en este apartado. En todo caso, hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con su Procedimiento de verificación aprobado al efecto, con el auxilio de la Dirección General de auditoría de Endesa ha verificado que no han acaecido circunstancias que hagan aplicables cláusulas malus y claw-back a los Consejeros ejecutivos en los últimos cinco años.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

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.

- Jubilación:

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.

El Consejero Delegado, atendiendo a su antigüedad y origen en el Grupo Endesa, tiene definido un sistema de ahorro de prestación definida. En el ejercicio 2021 la aportación asciende a 28,56 miles de euros.

Para el Consejero Delegado, en base a los acuerdos previos a su condición de Consejero ejecutivo, la Sociedad ha mantenido el compromiso de la prestación definida que consiste en el cobro de una renta vitalicia constante, cuando se jubile de manera efectiva, por importe 817.744,41€ anuales, descontando la pensión pública de la seguridad social, y con una reversión al cónyuge supérstite en el caso de fallecimiento en situación de postjubilación igual al 45% de la renta que viniese percibiendo, descontando la pensión de viudedad de la seguridad social. Este importe representaba el 85% de su salario pensionable, entendiéndose por tal, el salario fijo del año 2012 más salario variable anual objetivo del año 2012, dividido entre el 1,35% y proyectado a la jubilación al 2% anual.

El importe anual del compromiso, definido en el párrafo anterior, se hará efectivo siempre que la jubilación se produzca a partir de los 65 años. Los derechos a favor del beneficiario, se consolidan a favor del mismo, en el momento de la aportación. Este sistema es distinto de las condiciones de indemnización mencionadas en el apartado A.1 punto 8.

-Incapacidad y fallecimiento:

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.

La cobertura de incapacidad o fallecimiento y la de jubilación, son prestaciones excluyentes, es decir, si acaece el fallecimiento o la incapacidad antes de la jubilación efectiva, el consejero en caso de invalidez, o sus beneficiarios en caso de fallecimiento, percibirán las prestaciones definidas para tales contingencias, no generándose el derecho a la prestación por jubilación.

Los sistemas de ahorro a largo plazo son financiados totalmente por la Sociedad y están dotados a través del Plan de Pensiones de la empresa y/o de pólizas de seguro, también contratadas por la Sociedad.

- Respecto a los derechos acumulados en estos sistemas de ahorro el Consejero Delegado Sr. Bogas presenta a 31/12/2021 un importe de 13.387 miles de euros, tal y como se detalla en la tabla C.1 a)iii.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplica

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros ejecutivos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

En el ejercicio 2021 no se han dado las circunstancias descritas en este apartado.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

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. A fecha de emisión de este Informe, el Consejero Delegado tiene un préstamo por importe de 230 miles de euros, con un interés medio previsto para el ejercicio 2021 de 0,0386 % 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 de los préstamos.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En el ejercicio 2021 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Consejero Delegado del ejercicio 2020: póliza de seguro de vida por importe de 71,20 miles de euros; póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe 7,20 miles de euros; así como otras remuneraciones en especie, entre otras, beneficio de suministro de energía eléctrica a tarifa de empleado o la asignación de automóvil de empresa en régimen de renting por importe de 39,43 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 4,98 miles de euros. El importe total de la remuneración por estos conceptos para Consejero Delegado asciende a 122,81 miles de euros, y está incluido en el apartado C.1.iv.

En el ejercicio 2021 el Presidente del Consejo de Administración dispone de una póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe 4,43 miles de euros.

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplica

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación

vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No aplica

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	Presidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCESCO STARACE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANTONIO CAMMISECRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALBERTO DE PAOLI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO DE LACERDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 30/04/2021
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 30/04/2021

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	624	29							653	625
Don FRANCESCO STARACE										
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ				960	520	496			1.976	2.229
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	188	50							238	147
Doña ANTONIO CAMMISECRA										
Don ALBERTO DE PAOLI										
Don ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	188	36							224	138
Don FRANCISCO DE LACERDA	224	43							267	234
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	211	33							244	243
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	188	27							215	209
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	188	50							238	147
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	71	16							87	268
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	62	7							69	226

Observaciones

En relación a la retribución variable a largo plazo, a cierre del ejercicio 2021 se ha devengado el Plan de fidelización 2019-2021, con un importe de 466 miles de euros, para el Consejero Delegado. No obstante, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); 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 (ejercicio 2022) y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2023). En este sentido, no puede considerarse producida la consolidación de la retribución a efectos de determinar un derecho incondicional, de conformidad con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (ver nota 1).

Es por ello, que en relación a la retribución variable a largo plazo, en la tabla de retribución en metálico C.1.a) i) se ha incluido el importe efectivamente consolidado para los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021, que representa el 30% del Plan de fidelización 2018-2020 y el 70% del Plan de fidelización 2017-2019, que asciende a un importe de 496 miles de euros para el Consejero Delegado. Ver Anexo Tabla 10 CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN.

Nota 1: A efectos de la presente Circular, se entenderá que el consejero ha devengado la retribución variable a largo plazo en la fecha de finalización del período de devengo cuando se hayan cumplido los objetivos a los que estaban vinculados la remuneración variable. No obstante, si existen cláusulas "malus" (que puedan reducir total o parcialmente la retribución variable), no se producirá su consolidación e imputación como retribución del ejercicio hasta que, habiendo finalizado el período de vigencia, se haya verificado si procede o no la aplicación de dichas cláusulas. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño y la consecución de los objetivos cualitativos y cuantitativos establecidos para el consejero a efectos de determinar su derecho a percibir la remuneración variable a largo plazo. La consolidación de la retribución se producirá cuando, una vez devengada, se haya verificado que no procede la aplicación de las cláusulas "malus" en su caso previstas, o que, por aplicación de las mismas, procede la reducción de parte de la remuneración variable, adquiriendo el derecho incondicional a la percepción de la retribución variable resultante, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o si el pago queda sometido a diferimiento, retención o cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback").

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	29

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	29	485			13.387	12.906		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	Remuneración en especie	4
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Remuneración en especie	123

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Sin datos										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JUAN SÁNCHEZ- CALERO GUILARTE	653			4	657						657
Don FRANCESCO STARACE											
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	1.976		29	123	2.128						2.128
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	238				238						238
Doña ANTONIO CAMMISECRA											
Don ALBERTO DE PAOLI											

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	224				224						224
Don FRANCISCO DE LACERDA	267				267						267
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	244				244						244
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	215				215						215
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	238				238						238
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	87				87						87
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	69				69						69
TOTAL	4.211		29	127	4.367						4.367

Observaciones

[

]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	2.128	-24,35	2.813	8,15	2.601	5,65	2.462	14,51	2.150
Consejeros externos									
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	657	5,12	625	39,82	447	-	0	-	0
Don FRANCESCO STARACE	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	238	61,90	147	-	0	-	0	-	0
Doña ANTONIO CAMMISECRA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	69	-69,47	226	-2,59	232	-1,69	236	4,89	225
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	244	0,41	243	-4,33	254	1,60	250	1,63	246
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	238	61,90	147	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	215	2,87	209	0,97	207	0,00	207	46,81	141
Don ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	224	62,32	138	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don FRANCISCO DE LACERDA	267	14,10	234	-3,31	242	1,68	238	1,71	234
Don ALBERTO DE PAOLI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	87	-67,54	268	-3,60	278	1,83	273	1,11	270
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.902	-10,79	2.132	36,49	1.562	3,38	1.511	4,06	1.452
Remuneración media de los empleados									
	73	1,39	72	1,41	71	4,41	68	0,00	68

Observaciones

Para los Consejeros en su condición de tales, las diferencias son mínimas y en la mayor parte de las ocasiones obedecen a las dietas recibidas por cada sesión en función del mayor o menor número de sesiones celebradas y de las asistencias de los Consejeros. No obstante, cabe señalar:

- el incremento producido en los casos del Sr. Sánchez Calero entre el ejercicio 2019 y 2020, Sra. Bieto, Sra. González y Sra. Koplowitz entre el ejercicio 2020 y 2021, son causa de la incorporación de los Consejeros en el primer ejercicio en mayo, por lo que no se están comparando ejercicios completos. El incremento del Sr. Sánchez-Calero entre los ejercicios 2021 y 2020 obedece principalmente al nuevo cargo que el Sr. Sánchez- Calero ocupa como Presidente en el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, creado en septiembre de 2020.
- la disminución de la retribución del Sr. Roca y Sr. Echevarría entre los ejercicio 2020 y 2021, son causa del cese en el cargo de los Consejeros en abril de 2021, por lo que no se están comparando ejercicios completos.

En relación al Consejero Delegado:

- La variación del Consejero Delegado del - 24%, del ejercicio 2021 con respecto al 2020 se debe fundamentalmente al menor pago en los LTI (729 miles de euros en 2020 vs 496 miles de euros en 2021) y a la menor aportación al plan de pensiones, que a los efectos de este informe se considera retribución en metálico. En el año 2020 se realizó una aportación de 485 miles de euros al Plan de pensiones, suficiente para dar cumplimiento al compromiso recogido en el Contrato del Consejero Delegado. En el año 2021 no se han realizado aportación al plan de pensiones (si fuera necesario se realizarán aportaciones cuando se produzca la jubilación efectiva). Sólo se ha realizado una aportación de 29 miles de euros a la prestación por fallecimiento.

- Para que la información de 2017 sea comparable con el resto de ejercicios, hay que aplicar a todos el mismo criterio de reporte. Si bien en el IAR 2017 se informó en las remuneraciones variable a L/P del importe del plan 2015-2017, que ascendió a 846 miles de € (pero que se percibió en los ejercicios 2018 y 2019), en esta tabla se ha incluido el importe correspondiente a los planes efectivamente devengados a esa fecha que supusieron 505 miles de € correspondiente a los LTIs del 2013-2015 (70% con 104% de consecución) y 2014-2016 (30% con 150% de consecución).

- cálculo de la Remuneración media de los empleados: en la tabla se ha informado el resultado de dividir el importe de "sueldos y salarios" de las cuentas anuales consolidadas de cada ejercicio, entre el número medio ponderado de empleados de cada año. A continuación se detalla también para cada año la remuneración media de los empleados en relación al importe de "gastos de personal" de las cuentas anuales consolidadas de cada ejercicio, que incluye además de la partida de "sueldos y salarios" aportaciones al plan de pensiones, provisiones por ERE, provisiones por suspensión del contrato de trabajo (AVS), y otros gastos de Personal y Cargas Sociales a la Seguridad Social: 99 miles de € en 2021, 118 en 2020, 105 en 2019, 98 en 2018 y 93 en 2017.

- En la evolución salarial del conjunto de los empleados, en los últimos 5 años el incremento salarial medio en Endesa ha sido de un 6,62%. Hay que señalar que en el resultado global de este crecimiento deben tenerse en cuenta la ejecución de los Planes de Salida acordados entre la empresa y la representación sindical, que suponen la salida anticipada de personal de mayor edad y, en general, de mayor retribución y la entrada de personal con salarios más bajos. En concreto durante este periodo han sido baja en la empresa 2.681 empleados y han sido altas un total de 2006 personas. Esta circunstancia produce un efecto de reducción de salarios medios a pesar de los incrementos por convenio o meritocracia. Por ejemplo, en 2018 el incremento salarial fue del 4%, esto se explica fundamentalmente por la menor salida de empleados con muchos años de antigüedad en la empresa en este año, por tanto, los salarios medios se reducen menor medida.

D. 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.

[No aplica]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[21/02/2022]

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

[] Si
[√] No

ANEXO I - OTRAS INFORMACIONES

TABLA 1- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019

(Apartado B.7) Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Peer Group	TSR Endesa superior al 115% del TSR Peer Group	TSR Endesa entre el 110% y el 115% del TSR Peer Group	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR Peer Group	TSR Endesa entre el 90% y el 100% del TSR Peer Group	TSR Endesa inferior al 90% del TSR Peer Group
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado	+5,5%	+3,5%	BIP 2017-2021	-2,9%	Inferior al -2,9%
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

TABLA 2- TABLA SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2017-2019

(Apartado B.7) En caso de que el valor del TSR de Endesa en el trienio de referencia sea negativo, el premio a percibir por los managers se reducirá (basado en una curva regresiva) en el mismo porcentaje negativo registrado por el valor del TSR de Endesa, multiplicado por el valor constante 1,5. Se incluye a continuación una tabla que muestra una simulación sobre la aplicación de la curva regresiva:

Objetivo alcanzado y nivel de premio correspondiente	Premio en caso de TSR absoluto alcanzado del valor Endesa > 0%	Multiplicador curva regresiva	Premio en caso de TSR absoluto alcanzado del valor Endesa < 0%			
			-5%	-10%	-15%	-20%
TSR Endesa > 115% TSR índice	180%	1,5	167%	153%	140%	126%
TSR Endesa entre 110% y 115%	150%	1,5	139%	128%	116%	105%
TSR Endesa entre 100% y 110%	100%	1,5	93%	85%	78%	70%
TSR Endesa entre 90% y 100%	50%	1,5	46%	43%	39%	35%
TSR Endesa < 90% TRS índice	0%	1,5	0%	0%	0%	0%

TABLA 3 - MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020 (Apartados B.2 Y B.7)

Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Índice	TSR Endesa superior al 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 110% y el 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR índice	TSR Endesa entre el 90% y el 100% del TSR índice	TSR Endesa inferior al 90% del TSR índice
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado 2018-2020	Mayor o igual +3,1% Target	+1,3% Target	Target	-2,8% Target	Inferior al -2,8% Target
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

Reducción de emisiones CO2 (gCO2/kWh)	Menor o igual que -5% Target	-3% Target	Target	+3% Target	Mayor que +3% Target
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

TABLA 4- TABLA SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2018-2020 (Apartados B.2 Y B.7)

Objetivo alcanzado y nivel de premio correspondiente	Premio en caso de TSR absoluto alcanzado del valor Endesa > 0%	Multiplicador curva regresiva	Premio en caso de TSR absoluto alcanzado del valor Endesa < 0%			
			-5%	-10%	-15%	-20%
TSR Endesa > 115% TSR índice	180%	1,5	167%	153%	140%	126%
TSR Endesa entre 110% y 115%	150%	1,5	139%	128%	116%	105%
TSR Endesa entre 100% y 110%	100%	1,5	93%	85%	78%	70%
TSR Endesa entre 90% y 100%	50%	1,5	46%	43%	39%	35%
TSR Endesa < 90% TRS índice	0%	1,5	0%	0%	0%	0%

TABLA 5- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2019-2021 (Apartado A.1 – punto 6) Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Índice	TSR Endesa superior al 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 110% y el 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR índice	TSR Endesa entre el 90% y el 100% del TSR índice	TSR Endesa inferior al 90% del TSR índice
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

* *Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado 2019-2021	Mayor o igual a +3,0%	+1.5%	Target	-3.0%	Menor que -3,0%
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

* *Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

Reducción de emisiones CO2 (gCO2/kWh)	Menor o igual que -5% Target	-3% Target	Target	+3% Target	Mayor que +3% Target
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

* *Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 6- SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2019-2021 (Apartado A.1 – punto 6)

Objetivo alcanzado y nivel de premio correspondiente	Premio en caso de TSR absoluto alcanzado del valor Endesa > 0%	Multiplicador curva regresiva	Premio en caso de TSR absoluto alcanzado del valor Endesa < 0%			
			-5%	-10%	-15%	-20%
TSR Endesa > 115% TSR índice	180%	1,5	167%	153%	140%	126%
TSR Endesa entre 110% y 115%	150%	1,5	139%	128%	116%	105%
TSR Endesa entre 100% y 110%	100%	1,5	93%	85%	78%	70%
TSR Endesa entre 90% y 100%	50%	1,5	46%	43%	39%	35%
TSR Endesa < 90% TRS índice	0%	1,5	0%	0%	0%	0%

TABLA 7- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2020-2022 (Apartado A.1 – punto 6)

Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Índice	TSR Endesa superior al 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 110% y el 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR índice	TSR Endesa inferior al 100% del TSR índice	TSR Endesa vs TSR Índice
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado 2019-2021	Mayor o igual a 50,7%	50,0%	49,3%	Menor que 49,3%	ROACE acumulado 2019-2021
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

Reducción de emisiones CO2 (gCO2/kWh)	Menor o igual que 162,9	166,4	171,5	Mayor que 171,5	Reducción de emisiones CO2 (gCO2/kWh)
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 8- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2021-2023 Apartado A.1 – punto 6)

Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Índice	TSR Endesa superior al 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 110% y el 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR índice	TSR Endesa inferior al 100% del TSR índice	TSR Endesa vs TSR Índice
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado 2019-2021	Mayor o igual a 45,3%	44,6%	43,9%	Menor que 43,9%	ROACE acumulado 2019-2021
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Capacidad instalada neta Renovable:

Capacidad Instalada Neta Renovable / Capacidad Instalada neta	Mayor o igual a 50,8%	50,6%	50,3%	Menor que 50,3%
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

Reducción de emisiones CO ₂ (gCO ₂ /kWh)	Menor o igual que 133,0	135,8	140,0	Mayor que 140,0	Reducción de emisiones CO ₂ (gCO ₂ /kWh)
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 9- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2022-2024 Apartado A.1 – punto 6)

Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Índice	TSR Endesa superior al 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 110% y el 115% del TSR índice	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR índice	TSR Endesa inferior al 100% del TSR índice	TSR Endesa vs TSR Índice
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado 2019-2021	Mayor o igual a 50,9%	50,1%	49,4%	Menor que 49,4%	ROACE acumulado 2019-2021
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Capacidad instalada neta Renovable:

Capacidad Instalada Neta Renovable / Capacidad Instalada neta	Mayor o igual a 53,1%	52,8%	52,6%	Menor que 52,6%
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

Reducción de emisiones CO ₂ (gCO ₂ /kWh)	Menor o igual que 127	130	134	Mayor que 134	Reducción de emisiones CO ₂ (gCO ₂ /kWh)
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

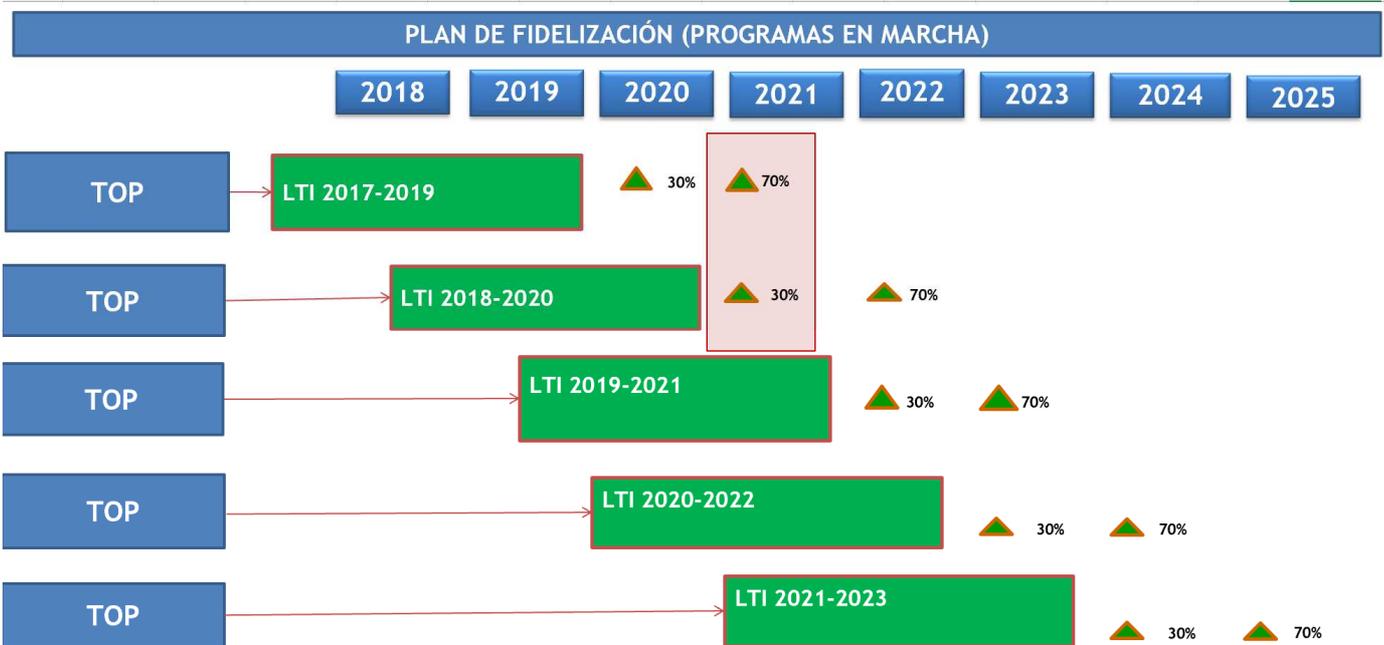
** Interpolación lineal entre los umbrales*

% de mujeres en plan de sucesión:

% mujeres en plan de sucesión de la dirección	Mayor o igual que 50%	47%	45%	Menor que 45%	% mujeres en plan de sucesión de la dirección
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%	Multiplicador*

* **Interpolación lineal entre los umbrales**

DE FIDELIZACIÓN Apartado B.7 Y C.1.a)i)



ANEXO II (ver apartado A.1.1)

En enero de 2022, la Compañía, con el apoyo de la firma Ernst & Young Abogados, S.L.P, ha llevado a cabo un análisis retributivo de competitividad externa de la remuneración total para determinadas posiciones del consejo de administración, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración de los consejeros de Endesa y asegurar que guardan una proporción razonable con los estándares de empresas comparables.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes posiciones: Consejero Delegado, Presidente del Consejo de Administración, Consejeros independientes del Consejo de Administración y Presidentes y vocales de cada uno de los comités existentes en la Compañía.

Para la elaboración del estudio retributivo se han seleccionado dos muestras diferentes con compañías comparables a Endesa por capitalización bursátil y/o sector:

Una Muestra Nacional formada por las siguientes 10 compañías del IBEX 35: Acciona, Amadeus, Cellnex, Enagás, Iberdrola, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa y Telefónica.

Una Muestra Europea formada por 12 empresa energéticas europeas relevantes en el sector, con el detalle que se indica a continuación: EDP, Engie, E.on, Fortum, Iberdrola, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, RWE, Uniper, Veolia y Verbund.

Las conclusiones son las siguientes:

1. Remuneración Consejeros en su condición de tales:

La remuneración fija de los vocales del Consejo de Administración de Endesa es ligeramente superior a la media (entre la mediana y percentil 75 de la muestra). Las dietas de asistencia están por debajo de la media (por debajo del percentil 25 de la muestra). La retribución total de los vocales del Consejo de Administración en su condición de tales es ligeramente superior a la media.

Estructura de la Remuneración:

El 60% de las compañías nacionales de la muestra y el 58% de las europeas, remuneran la pertenencia y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración a través de una remuneración fija.

El 40% nacional y 42% europea, restantes tienen establecida una combinación de remuneración fija + dietas para remunerar a esta figura.

La estructura de la remuneración de los vocales del Consejo de Administración de Endesa está alineada con la práctica mayoritaria de la compañías de la muestra.

2. Presidentes y vocales de los Comités:

El 100% de las compañías analizadas en la Muestra Nacional remuneran a los Presidentes de los comités.

Todos los Presidentes de comités en Endesa perciben una remuneración fija por debajo del percentil 25 de la Muestra. En cuanto a las dietas, se encuentran entre el percentil 25 y la mediana.

En relación a los Vocales de los comités: No perciben retribución fija. En cuanto a las dietas, se encuentran, por lo general, cerca de la mediana de la Muestra. Ninguna compañía del grupo de comparación nacional retribuye a los consejeros únicamente con dietas, pero si retribuyen sólo con dietas el 8% de compañías del grupo de comparación europea.

3. Presidente del Consejo de Administración:

Metodología del análisis: El puesto de Presidente no ejecutivo de Endesa se ha homologado con el Presidente del Consejo en las compañías del grupo de comparación. En aquellos casos en los que el Presidente tiene la consideración de ejecutivo, únicamente se ha considerado la remuneración por funciones colegiadas.

En todo caso la metodología aplicada difiere de la de análisis anteriores y penaliza la representatividad de los resultados, al existir en la Muestra pocas figuras homologables como Presidentes Consejeros Independientes, Cabe mencionar que el grupo de comparación es heterogéneo en la medida en que la categoría de presidente engloba tantos los presidentes con funciones ejecutivas como aquellos que no.

La remuneración fija del Presidente del Consejo de Endesa es ligeramente superior a la mediana de la Muestra. Las dietas por asistencia están por debajo del percentil 25.

Adicionalmente, al analizar la remuneración de un Presidente no ejecutivo, es coherente compararla con la remuneración del resto de Consejeros no ejecutivos de la Sociedad, dado que si sólo se realizase el análisis frente al exterior, perderíamos de vistas la equidad interna en relación a la retribución del resto de Consejeros de la propia Sociedad. En este sentido, cabe señalar que en el grupo de comparables nacionales, el 80% de las compañías analizadas establece una cuantía superior para el Presidente del Consejo, y que en mediana, el incremento que representa la retribución del Presidente respecto a la de un consejero vocal es del 333%, 330% para la muestra europea. En este sentido, se debe señalar que la remuneración del Presidente del Consejo de Administración de Endesa se sitúa en el 300%, mediana para el grupo nacional y percentil 25 para el grupo europeo.

4. Consejero Delegado

En términos de retribución total (es decir, suma de retribución fija por funciones ejecutivas, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo anualizada) la posición del Consejero Delegado de Endesa se sitúa entre el percentil 25 y la mediana de las compañías de la muestra nacional, y alineada con la mediana de las compañías de la muestra europea.