
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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.

La Política vigente para el ejercicio 2025 será la misma que la aplicada en el ejercicio 2024 (ver apartado B).

El 24 de abril de 2024, la Junta General Ordinaria de Accionistas de Endesa, aprobó la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2024-2027 con motivo de la finalización del periodo de vigencia de la Política 2022-2024. La Política 2024-2027 es continuista y mantiene los principios generales y la estructura de la remuneración de la Política anterior.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros se revisa anualmente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones. En caso de que se considere necesaria su modificación, el Comité de Nombramientos y Retribuciones emite el correspondiente Informe específico que se eleva al Consejo de Administración y que se publica acompañando la propuesta de modificación a la Junta elevada por el Consejo.

Cada año en la revisión de la Política de Remuneraciones el Comité de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el apoyo de un asesor externo, en este ejercicio Ernst&Young, para la realización de un estudio de mercado (benchmark) sobre la retribución de los miembros del Consejo de Administración en compañías comparables a Endesa. VER ANEXO II

En relación a la aplicación de la Política, 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.

También será el Comité de Nombramientos y Retribuciones el competente para proponer al Consejo de Administración, la fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a los Consejeros en su condición de tales, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, y la distribución de dicho importe entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente determine, considerando los cargos, las funciones y las responsabilidades internas y de representación institucional atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

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.

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 2025 garantiza un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo. Ver Anexo I-TABLA 0.A- Remuneración funciones ejecutivas.

La retribución total del Consejero ejecutivo en el ejercicio 2025 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 48%, la retribución variable a corto plazo el 27% 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 38%, la retribución variable a corto plazo el 26% 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. En concreto, el Plan Estratégico 2025-2027 pivota sobre un eje clave, el impulso a la electrificación limpia, basada en fuentes de generación libres de emisiones, como palanca para encauzar los principales retos del Sector Energético en toda Europa. 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 a corto plazo del ejercicio 2025 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 2025-2027 y en este sentido, se garantiza que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el ejercicio. Ver Anexo I-TABLA 0.D- Concertación retribución variable 2025.

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 2025 (Incentivo Estratégico 2025-2027) 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 2025-2027 y atienden especialmente al largo plazo o sostenibilidad, desde un punto de vista de los objetivos de la propia Compañía, cambio climático, rentabilidad para el accionista y equilibrio de género. Ver Anexo I-TABLA O.D- Concertación retribución variable 2025.

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. Para el programa 2025-2027 se modifica la composición del pago para el Consejero Delegado, pasando de un 65% a un 100% del importe base en acciones. Por tanto, para todos los planes vigentes el resto del pago hasta el porcentaje de cumplimiento o sobrecumplimiento se realizará como pago monetario.

-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 seis miembros, cuatro de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité. Dos 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 aprobó un procedimiento para la verificación de las cláusulas MALUS y CLAW-BACK, a través del cual, el Comité con el auxilio de la Dirección General de Auditoría de Endesa y en su caso de un tercero independiente, 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 cuyo pago, en metálico o acciones, se haya realizado en los últimos tres años. En el caso de que existiera una ocultación de las circunstancias que hagan aplicables las cláusulas malus y/o claw-back por parte del Consejero Ejecutivo beneficiario, el plazo comenzará a contarse desde que la Compañía tuviera conocimiento de las circunstancias. Las medidas de verificación se aplicarán a los actuales consejeros ejecutivos y también se proyectarán en relación con consejeros ejecutivos cuyo mandato haya finalizado.

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 2025 están previstos los siguientes devengos:

- Asignación fija mensual: a fecha de emisión de este Informe se mantiene para los miembros del Consejo de Administración, en su condición de vocales, el importe aplicado por este concepto desde enero de 2013, que asciende a 15,6 miles de euros brutos.

Asignación fija del Presidente del Consejo: 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). Este concepto retributivo no ha sufrido modificación.

Asignación fija Presidentes de los Comités: Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento percibirá 5 miles de euros brutos mensuales, y los Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo 3 miles de euros brutos mensuales.

- "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 2025, oscilará entre 188 y 248 miles de euros brutos/Consejero, en concepto de asignación fija, y aproximadamente entre 21 mil euros brutos y 50 mil euros brutos por consejero en concepto de dietas de asistencia.

- La estimación en el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo, para el ejercicio 2025, será de 600 miles de euros brutos en concepto de asignación fija, 36 miles de euros brutos como presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y aproximadamente 28 miles de euros en concepto de dietas por su asistencia al Consejo de Administración y al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

- Los Consejeros Sr. Bogas, Sr. Cattaneo, Sr. De Angelis, Sr. Armani, Sra. Gostinelli, Sra. Colacchia y Sra. Mossini 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 2025 en concepto de remuneración fija bruta anual por el desempeño de funciones de alta dirección el Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, devengará un importe de 1.000 miles de euros, al igual que en el ejercicio 2024. Ver Anexo I-TABLA 0.A- Remuneración funciones ejecutivas.

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 2025 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Consejero Delegado del ejercicio 2024, descritos en el apartado B.14: póliza de seguro de vida por importe de 83,54 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 9,71 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 26,06 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 13,70 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 por un importe de 13,01 miles de euros y seguro médico por un importe de 9,71 miles de euros, en las mismas condiciones que el Consejero Delegado.

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 2025, el Consejero Delegado tiene asignada una retribución variable a corto plazo con una valor target 567 miles de euros, el valor máximo puede llegar al 120% que representaría un importe de 680 miles de euros. Y tiene asignada una retribución variable a largo plazo con una valor target de 518 miles de euros, el valor máximo puede llegar al 180%, que representaría un importe máximo de 932 miles euros. El pago de la retribución a corto plazo se produce en metálico, mientras que en el largo plazo existe una combinación de metálico y acciones. Tanto en el corto como en el largo plazo existe un diferimiento del pago y el largo presenta programas solapados. Y por último, señalar que tanto en la retribución variable a corto como a largo plazo está previsto la aplicación de cláusulas malus y claw-back.

Ambos tipos de objetivos 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 y su última actualización (Plan Estratégico 2025-2027) pivota sobre un eje clave, el impulso a la electrificación limpia, basada en fuentes de generación libres de emisiones, como palanca para encauzar los principales retos del Sector Energético en toda Europa.

RETRIBUCIÓN VARIABLE CORTO PLAZO: (Ver Anexo I-TABLA 0.D- Concertación retribución variable 2025)

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 2025:

- Objetivo Económico: Resultado del Ejercicio Sociedad Dominante - ponderación 15%
- Objetivo Financiero: FCF antes de dividendos - ponderación 20%
- Objetivo Económico: EBITDA - ponderación 25%
- Objetivo Negocio: Comercial, Distribución - ponderación 20%
- Objetivo Safety: vinculado al índice de frecuencia ponderado de los accidentes con baja - ponderación 20%

Para el ejercicio 2025, 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 a corto plazo, que incluye objetivos relacionada con los resultados de la Sociedad, se abonará una vez aprobadas las cuentas anuales por la Junta General de accionistas 2026 (permitiendo que la percepción de la remuneración se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos). No obstante, 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 y en su caso de un tercero independiente, verificará el cumplimiento de los objetivos y la correcta aplicación de los parámetros.

Adicionalmente, la definición de la retribución variable a corto plazo de los Consejeros ejecutivos incorpora cláusulas malus y claw-back. La remuneración que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción, de la misma manera que, parte o la totalidad de la retribución variable percibida por el consejero ejecutivo podrá ser objeto de devolución cuando se produzca alguna de las circunstancias previstas en el Procedimiento de Verificación cláusulas malus y claw-back aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO:

La retribución variable a largo plazo ó 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.

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), indicadores económico financieros y otros indicadores ESG, especialmente los relacionados con el cambio climático, descarbonización, y otros del ámbito Governance, equilibrio de género (% mujeres manager y middle manager).

A cierre del ejercicio 2025 se determinarán los resultados del Programa 2023-2025 para el Consejero Delegado. Asimismo y por continuar vigente detallamos también el Programa 2024-2026; y por último se informa del Plan 2025-2027, que se propondrá a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2025, para su aprobación.

-PROGRAMA 2023-2025. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan en el Anexo I- TABLA 4- Medidas y umbrales objetivos programa 2023-2025.

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 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.

- 30% "Return on Invested Capital - Weighted Average Cost of Capital" (ROIC -WACC) periodo 2023-2025. El objetivo de ROIC-WACC acumulado de Endesa, representado por la relación entre el NOPAT (EBIT Ordinario sin efecto fiscal) y el Capital Neto Invertido (CIN) menos el WACC, en forma acumulada en el periodo 2023-2025.

- 10% Reducción de emisiones CO₂ (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh)" de Endesa en 2025. Este indicador mide las emisiones de Endesa en España y Portugal en 2025, 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 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 10,5 TWh en 2025, según lo previsto en el BIP 2023-2025. 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.

- 10% (% 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 el programa 2023-2025, 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. Hasta el 65% del importe base para el Consejero Ejecutivo se desembolsará íntegramente en acciones.

-PROGRAMA 2024-2026. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan en el Anexo I-TABLA 5- Medidas y umbrales objetivos programa 2024-2026.

Objetivos:

- 45 % "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 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.

- 30% "Return on Invested Capital - Weighted Average Cost of Capital" (ROIC -WACC) periodo 2024-2026. El objetivo de ROIC-WACC acumulado de Endesa, representado por la relación entre el NOPAT (EBIT Ordinario sin efecto Fscal) y el Capital Neto Invertido (CIN) menos el WACC, en forma acumulada en el periodo 2024-2026.

- 15% Reducción de emisiones CO₂ (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh)" de Endesa en 2026. Este indicador mide las emisiones de Endesa en España y Portugal en 2026, 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 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 9,2 TWh en 2026, según lo previsto en el BIP 2024-2026. 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.

- 10% (% de mujeres manager y middle manager): El porcentaje de mujeres Manager y Middle Manager se mide como el número total de mujeres Manager y Middle Manager, entre el número total de Manager y Middle Manager de ENDESA en 2026.

Para el programa 2024-2026, 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. Hasta el 65% del importe base para el Consejero Ejecutivo se desembolsará íntegramente en acciones.

-PROGRAMA 2025-2027. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan en el Anexo I- TABLA 6- Medidas y umbrales objetivos programa 2025-2027.

Para el programa 2025-2027 se modifica la composición del incentivo para el Consejero Delegado, pasando de un 65% a un 100% del importe base en acciones.

Objetivos:

- 45 % "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 periodo- y reinvertidos en el propio título a la fecha de descuento de cada uno de los mismos.

En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago.

- Objetivo/s económico financiero.

• 10% "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 2025-2027.

• 20% "EARNINGS PER SHARE (EPS)" representado por la relación entre el beneficio ordinario neto en 2027 y el número total de acciones en circulación.

- 15% "Reducción de emisiones CO₂ (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh) de Endesa en 2027.

Este indicador mide las emisiones específicas de CO₂ de Endesa en España y Portugal en 2027, 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 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; y por las emisiones de los Territorios No Peninsulares que es un negocio regulado 2.

En este sentido, el objetivo se ha definido para un hueco térmico de 11,8 TWh en 2027 según lo previsto en el BIP 2025-2027, por lo que en el caso de que el hueco térmico varíe, el objetivo se ajustará de acuerdo a una fórmula que toma como referencia los posibles escenarios en los que se puede mover dicho hueco térmico.

- 10% (% de mujeres manager y middle manager): El porcentaje de mujeres Manager y Middle Manager se mide como el número total de mujeres Manager y Middle Manager, entre el número total de Manager y Middle Manager de ENDESA en 2027.

Para el programa 2025-2027, 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. Hasta el 100% del importe base para el Consejero Ejecutivo se desembolsará íntegramente en acciones, y en su caso, el resto hasta el sobrecumplimiento se desembolsará en metálico.

La definición de la retribución variable a largo plazo de los Consejeros ejecutivos incorpora cláusulas malus y claw-back. La remuneración que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción, de la misma manera que, parte o la totalidad de la retribución variable percibida por el consejero ejecutivo podrá ser objeto de devolución cuando se produzca alguna de las circunstancias previstas en el Procedimiento de Verificación cláusulas malus y claw-back aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

-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 Consejero Delegado 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 2025, 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 992 miles de euros anuales (943 miles de euros anuales en 2024). Atendiendo a la renovación del cargo del Sr. Bogas en 2022, y por tanto el diferimiento de su jubilación, y de conformidad con la Política de Remuneraciones, con carácter anual y hasta la fecha de jubilación efectiva, se actualizará este importe, informando del mismo en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, a la que se descontará la pensión pública de la seguridad social y las prestaciones derivadas 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, a la que se descontaría la pensión de viudedad de la seguridad social y la prestación de viudedad derivada de su plan de pensiones.

El importe anual estimado del compromiso definido en el párrafo anterior, se hará efectivo en la fecha efectiva de su jubilación. 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 vinculados 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 7.787 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 cada año 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 7.787 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 7.787 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 cada año 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 7.787 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.

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 el personal directivo un sistema de préstamos. A fecha de emisión de este Informe, el Consejero Delegado tiene un préstamo con intereses y uno sin intereses, ambos incluidos 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 2025, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 24 de abril de 2024, para los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027.

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 2025 realizó la revisión anual de la vigente Política de Remuneraciones 2024-2027 y concluyó su análisis, con la colaboración entre otros del asesor externo Ernst&Young, considerando que no era necesaria su modificación.

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/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/remuneracionesconsejeros/documentos/027-Politica-Remuneraciones-Consejeros-2024-2027.pdf>

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).

En todo caso señalar que los datos de la votación de Informe Anual sobre Remuneraciones 2023 en la Junta del ejercicio 2024, muestran un 98,98% de votos a favor (96,49% el Informe de remuneraciones de 2022 aprobado en Junta de 2023). Cada año Endesa intenta avanzar y alinearse con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. A efectos de mejorar en la medida de lo posible los resultados, cada año se adoptan las siguientes medidas:

- Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo:

· Analizar los resultados de las votaciones de la Junta a efectos de intentar conocer y entender los motivos de las votaciones en contra por parte de algunos accionistas. Para ello, y en primer lugar como parte de las medidas se intenta identificar a los accionistas no residentes que participan en la votación, para así contactar con ellos para conocer sus motivos para votar en contra o conocer sus políticas de voto en caso de que sean públicas. Hay que señalar la dificultad, y en un elevado porcentaje de casos la imposibilidad de identificar en el momento de la Junta a los accionistas e inversores que participan en la Junta y es por ello que la identificación inmediata de los accionistas que participan en la Junta se ha convertido en una prioridad del Comité.

- Comité de Nombramientos y Retribuciones:

· Contratación del independiente Ernst & Young que ha verificado el resultado del cumplimiento de la retribución variable a corto y largo plazo devengada en el ejercicio 2024, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones y con la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones del CNMV.

· Cada año se intenta mejorar el formato y explicación de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones.

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 2024 se ha regido por la estricta aplicación de los principios generales y la estructura de la remuneración establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2024-2027, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2024, a propuesta del Consejo de Administración, que acompañaba el informe emitido por el Comité de Nombramientos y Retribuciones. Hay que señalar que la Política 2024-2027 no modificó los principios generales ni la estructura de la remuneración establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2022-2024.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones para el ejercicio 2024, como para cada año, realizó una revisión de la Política de remuneraciones de los Consejeros. El análisis de las remuneraciones se efectuó con el apoyo del asesor externo Ernst & Young Abogados, S.L.P. que realizó un análisis comparativo ("benchmark") sobre la retribución de Consejeros de Endesa para verificar las condiciones de mercado y asegurar su alineación con la situación y la estrategia de la Sociedad y con los criterios que determinan las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Compañía, valorando la contribución a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión de los riesgos adecuados. Concluyó el Comité señalando que tanto la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como en cada una de las posiciones del Consejo: vocales, Presidentes de los Comités, Presidente no Ejecutivo y Consejero Delegado estaban alineadas con las prácticas de mercado y eran competitivas

teniendo en cuenta las responsabilidades y el nivel de experiencia requeridos para las diferentes posiciones del Consejo. Adicionalmente señaló que existía un equilibrio justo y razonable entre las remuneraciones del Consejo y los empleados de la empresa.

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. 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 y sus Comités, 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 2024 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. Ver Anexo I-TABLA O.B- Consecución retribución variable 2024. En concreto:

Mix retributivo Consejero Delegado: El peso de la retribución fija ha representado el 54,21%, la retribución variable a corto plazo el 27,05% y la retribución variable a largo plazo el 18,74%. Es decir, la retribución variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2024 ha representado aproximadamente un 45,79% de su retribución total.

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2024 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 2024-2026 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 2024 ha utilizado cinco 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 y de equilibrio entre hombres y mujeres en los planes de sucesión. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros se diseñaron considerando el Plan estratégico de Endesa 2022-2024 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 y en su caso de un tercero independiente, 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 seis miembros, cuatro de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de estos el Presidente de este Comité. Dos de los miembros de este Comité, lo son también del Comité de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada de estos tres 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 pago de la retribución variable del ejercicio 2024, atendiendo a que están relacionados con los resultados de la Sociedad, se abonará, si procede, una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2024 por la próxima Junta General de Accionistas.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo 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 2024 (Plan 2022-2024), tiene previsto un diferimiento del pago. En el ejercicio 2025 se abonará el 30% del incentivo y en el ejercicio 2026 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 2024 cumple con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2024-2027, 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.

- 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 2024 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 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 el Plan Estratégico de Endesa 2024-2026 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 2024 utiliza cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos de resultado, de retorno para el accionista, transición energética y medioambiental o cambio climático, y equilibrio de género.

Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando el Plan estratégico de Endesa 2024-2026 y atienden especialmente a objetivos de sostenibilidad, resultados de la Compañía y rentabilidad para el accionista.

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	886.113.843	83,69

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	7.401.800	0,83
Votos a favor	878.182.465	98,98
Votos en blanco	1.531	0,00
Abstenciones	528.047	0,06

Observaciones

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, de conformidad con la Política sobre Remuneraciones 2024-2027, 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 en 2024 para aquellos Consejeros que hayan ocupado el cargo durante el ejercicio completo. Sin variaciones con respecto a 2023. En concreto esta retribución se mantiene inalterada desde 2014.

- 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 en 2024. Sin variaciones con respecto a 2023. En concreto esta retribución se mantiene inalterada desde 2019.

- El Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento ha percibido una asignación fija mensual por importe de 5.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal), es decir, 60 miles de euros brutos anuales. Sin variaciones con respecto a 2023; 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 3.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal), es decir, 36 miles de euros brutos anuales en 2024. Sin variaciones con respecto a 2023.

Dietas:

El concepto e importe de las "Dietas de asistencia" no se ha modificado desde 2013, con las únicas variaciones del número de sesiones y asistencias de cada uno de los Consejeros. En el ejercicio 2024 se han devengado un total de 184 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. Cattaneo, Sr. Angelis, Sr. Armani, Sra. Gostinelli, Sra. Mossini y Sra. Colacchia 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 2024-2027, en el ejercicio 2024, la remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Galvez, se ha mantenido sin cambios con respecto al ejercicio 2023, es decir, 1.000 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 2024 el Consejo de Administración, previo Informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la concertación de los objetivos del Consejero Delegado del ejercicio 2024, 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 25 de febrero de 2025. En este sentido, la valoración de los objetivos 2024 es la siguiente:

- Objetivo Económico: Resultado Neto del Ejercicio Sociedad Dominante (ponderación 15%). La Compañía ha alcanzado un Resultado Ordinario Neto de 1.986 millones de euros que, comparado con el nivel de desempeño máximo, se traduce en un grado de consecución del 120%. El resultado ponderado es del 18%, lo que supone un importe de retribución variable de 102 miles de euros por esta métrica.

- Objetivo Financiero: FCF (ponderación 20%). La Compañía ha alcanzado un FCF de 867 millones de euros que, comparado con el nivel de desempeño máximo, se traduce en un grado de consecución del 120%. El resultado ponderado es del 24%, lo que supone un importe de retribución variable de 136 miles de euros por esta métrica.

-Objetivo económico: EBITDA (ponderación 25%). La Compañía ha alcanzado un EBITDA de 5.285 millones de euros que, comparado con el nivel de desempeño máximo, supone un grado de consecución del 120%. El resultado ponderado es del 30%, dando lugar a un importe de retribución variable de 170 miles de euros por esta métrica.

- Objetivo de negocio (peso 20%). El objetivo de negocio ha alcanzado 6 puntos que comparado con el nivel de desempeño mínimo de 6 puntos y nivel de desempeño máximo de 10 puntos, se traduce en un grado de consecución del 80%. No se ha alcanzado una de las cuatro pistas previstas en el objetivo. El resultado ponderado es del 16%, lo que supone un importe de retribución variable de 91 miles de euros por esta métrica.

- Objetivo de Seguridad: vinculado al número de accidentes laborales y al índice de frecuencia combinado (ponderación 20%). El resultado en 2024 no se ha cumplido por lo que la valoración del objetivo ha obtenido un cumplimiento del 0%. Durante el año 2024 se han producido 2 accidentes mortales de personal contratista por lo que no se cumple la condición o nivel de entrada del objetivo (Accidentes mortales <= 1), cuyo nivel de consecución se sitúa por tanto en 0.

Los objetivos del ejercicio 2024 así valorados, junto con la ponderación de cada uno suponen un nivel de cumplimiento global ponderado del 88% sobre un nivel máximo alcanzable del 120%, que supone un importe de 499 miles de euros, por debajo del valor máximo teórico que podría haber llegado al 120% lo que hubiese representado un importe de 680 miles de euros. El resultado del cumplimiento de la retribución variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2024 ha sido verificada por la Dirección General de Auditoría de Endesa de acuerdo a los procedimientos internos de la Sociedad y adicionalmente por el tercero independiente Ernst & Young, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones y con la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones del CNMV. Ver Anexo I- TABLA O.B- Consecución retribución variable 2024 - REMUNERACIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO 2024.

Siguiendo los criterios establecidos en las instrucciones del presente Informe, en el ejercicio 2024, a la fecha de finalización del periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo, el Consejero Delegado ha devengado el importe (499 miles de euros) señalado 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 2025.

La evolución del cumplimiento de los objetivos de la remuneración variable a corto plazo en los últimos 4 años está disponible en el Anexo I-TABLA O.C- Evolución resultados retribución variable Consejero Delegado 2021-2024.

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 Incentivo Estratégico, 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 establecen 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 pago de la retribución a largo plazo se produce en una combinación de metálico y acciones.

A) El PROGRAMA 2022-2024, se aprobó en la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2022. La evaluación del cumplimiento del Incentivo Estratégico 2022-2024 (Ver Anexo I- TABLA 3- Medidas y umbrales objetivos programa 2022-2024) ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en la reunión del 25 de febrero de 2025, con un importe de 740 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 2022-2024 calculado, según indica el reglamento, como valor promedio del TSR en el periodo de tres meses que precede al inicio (1.10.2021-31.12.2021) y al término (1.10.2024-31.12.2024) del periodo de devengo. El valor promedio del periodo asciende a 26,96%, frente al Índice de referencia, el Euro-Stoxx Utilities SX6E, que acumula un TSR medio del 20,61%. Es decir, el TSR medio de Endesa representa un 130,8% respecto del TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities, y es por tanto superior al 115%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo TSR (con un peso de 50% del Plan) es 180,0%, lo que supone un importe de retribución variable de 466 miles de euros por esta métrica.

- Evaluación del "Return On Average Capital Employed" con una ponderación del 25%. El 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 2022-2024.

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 49,4%, un primer nivel de sobrecumplimiento al alcanzar un ROACE acumulado de 50,1% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 50,9% de ROACE acumulado. El ROACE acumulado por Endesa para este periodo ha alcanzado un 54,2% considerándose cumplido el objetivo al 180,0%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo ROACE acumulado (con un peso del 25% del Plan) es de 180%, lo que supone un importe de retribución variable de 233 miles de euros por esta métrica.

- Capacidad Instalada neta de fuentes renovables con una ponderación del 10%. Este objetivo está representado por la relación entre la capacidad instalada neta de fuentes renovables y la capacidad instalada neta total acumulada de ENDESA en 2024.

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 52,6%, un primer nivel de sobrecumplimiento de 52,8% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 53,1% de capacidad instalada neta de fuentes renovables. La capacidad de fuentes renovables instalada por Endesa para este periodo ha alcanzado un 47,2%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Capacidad Instalada neta de fuentes renovables (con un peso del 10%) es de 0%.

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

Las emisiones específicas de CO2 de Endesa en España y Portugal en 2024 (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 165 gCO2/kWh. Adicionalmente, el objetivo se definió para un hueco térmico de 14,4 TWh en 2024 (según lo previsto en el BIP 2022-2024). En estos momentos el dato en REE es de un hueco térmico de 31,5 TWh, con lo que ajustando el objetivo con la fórmula que se indicó en el Plan ($E = (1,43 \times Ht) + 113$) las emisiones específicas de Endesa deberían ser de 158 gCO2/kWh para cumplir el 100% del objetivo LTI, cosa que no ocurre. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Reducción de emisiones CO2 (con una ponderación del 10% del Plan) es 0%.

- Porcentaje de mujeres en planes de sucesión con una ponderación del 5%. Este indicador se mide como el número total de mujeres en los planes de sucesión de los manager (manager + top) entre el número total de sucesores de Endesa en 2024.

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 45%, un primer nivel de sobrecumplimiento de 47% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 50% de mujeres en los planes de sucesión. El porcentaje de mujeres en los planes de sucesión de la Dirección respecto del total de sucesores de Endesa en 2024 es de 47,91%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Mujeres en planes de sucesión (con un peso del 5%) es de 159%, lo que supone un importe de retribución variable de 41 miles de euros por esta métrica.

Resultado total del programa 2022-2024 de conformidad con el grado de consecución de los objetivos: TSR (180%), ROACE acumulado (180%), Capacidad instalada neta de fuentes renovables (0%), reducción de emisiones de CO2 (0%) y porcentaje de mujeres en planes de sucesión (159%), la consecución final del plan de fidelización 2022-2024 asciende al 142,94% de cumplimiento que supone para el Consejero Delegado un importe de 740 mil euros (142,94% sobre la base target de 518 mil € establecida en el plan 2022-2024 para el Consejero Delegado) que, en su caso, se abonará hasta el 50% del importe base en acciones y el porcentaje restante en componente dineraria. El resultado del cumplimiento de la retribución variable a largo plazo devengada en el ejercicio 2024 correspondiente al programa 2022-2024 ha sido verificada por la Dirección General de Auditoría de Endesa de acuerdo con los procedimientos internos de la Sociedad y adicionalmente por el tercero independiente Ernst & Young, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones y con la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones del CNMV. (Ver Anexo I- TABLA O.B- Consecución retribución variable 2024 REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO INCENTIVO ESTRATÉGICO 2022-2024)

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 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 2025) y 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2026).

Es por ello, que en relación a la retribución variable a largo plazo, en las tablas de retribución en metálico C.1.a) i) y tabla de los sistemas de retribución basado en acciones C.1.a)ii), se han incluido los importes efectivamente consolidados para los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024, que representa el 30% del Plan de fidelización 2021-2023 y el 70% del Plan de fidelización 2020-2022, que suman un importe de 239 miles de euros en metálico y 106 miles de euros en acciones para Consejero Delegado, cuyo cumplimiento fue detallado en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2022 y 2023, respectivamente. Ver Anexo Tabla 7- CALENDARIO INCENTIVO ESTRATÉGICO. 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) y C.1.a).ii) reflejan un nivel de consecución del 90% para el Plan de fidelización 2020-2022 y del 45% para el Plan de fidelización 2021-2023. Para ambos planes el valor target es para el Consejero Delegado de 518 miles de euros, y el valor máximo podía llegar al 180%.

B) El PROGRAMA 2021-2023, se aprobó en la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2021. En febrero de 2024, el CNR ha evaluado el cumplimiento del Incentivo Estratégico 2021-2023 (Ver Anexo I- TABLA 2- Medidas y umbrales objetivos programa 2021-2023), con un importe de 233 miles de euros, para el Consejero Delegado.

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

- Evaluación del "Return On Average Capital Employed" con una ponderación del 25%. 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 2021-2023.

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 43,9 un primer nivel de sobrecumplimiento al alcanzar un ROACE acumulado de 44,6% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 45,3% de ROACE acumulado. El ROACE acumulado por Endesa para este periodo ha alcanzado un 55,8% considerándose cumplido el objetivo al 180,0%. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo ROACE acumulado (con un peso del 25% del Plan) es de 180%.

- Capacidad Instalada neta de fuentes renovables con una ponderación del 15%. Este objetivo está representado por la relación entre la capacidad instalada neta de fuentes renovables y la capacidad instalada neta total acumulada de ENDESA en 2023.

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 50,3%, un primer nivel de sobrecumplimiento de 50,6% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 50,8% de capacidad instalada neta de fuentes renovables. La capacidad de fuentes renovables instalada por ENDESA para este periodo ha alcanzado un 46,6%, por lo que el grado de consecución para este objetivo es de 0%.

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

Las emisiones específicas de CO2 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) han sido de 192 gCO2/kWh. Adicionalmente, el objetivo se definió para un hueco térmico de 32 TWh en 2023 (según lo previsto en el BIP 2021-2023). En estos momentos el dato en REE es de un hueco térmico de 43,1 TWh, con lo que ajustando el objetivo con la fórmula que se indicó en el Plan ($E = (1,35 \times Ht) + 96$) las emisiones específicas de Endesa deberían ser de 154,19 gCO2/kWh para cumplir el 100% del objetivo LTI. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Reducción de emisiones CO2 (con una ponderación del 10% del Plan) es 0%.

Resultado total del programa 2021-2023 de conformidad con el grado de consecución de los objetivos: TSR (0%), ROACE acumulado (180%), Capacidad instalada neta de fuentes renovables (0%) y reducción de emisiones de CO2 (0%), la consecución final del plan de fidelización 2021-2023 asciende al 45% de cumplimiento que supone para el Consejero Delegado un importe de 233,1 mil euros (45% sobre la base target de 518 mil € establecida en el plan 2021-2023 para el Consejero Delegado) que, en su caso, se abonará íntegramente en acciones (Hasta el 50% del importe base se desembolsará íntegramente en acciones).

C) El PROGRAMA 2020-2022, se aprobó en la Junta General de Accionistas de 5 de mayo de 2020. En febrero de 2023 el CNR ha evaluado el cumplimiento del Plan de fidelización 2020-2022 (Ver Anexo I- TABLA 1- Medidas y umbrales objetivos programa 2020-2022), 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 2020-2022 calculado, según indica el reglamento, como valor promedio del TSR en el periodo de tres meses que precede al inicio (1.10.2019-31.12.2019) y al término (1.10.2022-31.12.2022) del periodo de devengo. El valor promedio del periodo asciende a -11,72, frente al Índice de referencia, el Euro-Stoxx Utilities SX6E, que acumula un TSR medio del 12,76%. Es decir, el TSR medio de Endesa representa un -91,8% respecto del TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities, y es por tanto inferior al 100%. 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 2020-2022

Para este objetivo, en concreto se estableció un nivel Budget de cumplimiento del 49,3%, un primer nivel de sobrecumplimiento al alcanzar un ROACE acumulado de 50% y un segundo nivel de sobrecumplimiento del 180% al alcanzar un 50,8% de ROACE acumulado. El ROACE acumulado por Endesa para este periodo ha alcanzado un 58,7% 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 180%.

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

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) han sido de 205 gCO2/kWh. Adicionalmente, el objetivo se definió para un hueco térmico de 31 TWh en 2022 (según lo previsto en el BIP 2020-2022). En estos momentos el dato en REE es de un hueco térmico de 68,2 TWh, con lo que ajustando el objetivo con la fórmula que se indicó en el Plan ($E = [1,6 \times Ht] + 122$) las emisiones específicas de Endesa deberían ser de 231,2 gCO2/kWh para cumplir el 100% del objetivo LTI. En cuanto al cumplimiento del máximo del objetivo (180%), las emisiones deberían estar por debajo de 219,6 gCO2/kWh, cosa que también ocurre. Es por ello que el grado de consecución para el objetivo Reducción de emisiones CO2 (con una ponderación del 10% del Plan) es 180%.

Resultado total del programa 2020-2022 de conformidad con el grado de consecución de los objetivos: TSR (0%), ROACE acumulado (180%) y reducción de emisiones de CO2 (180%), la consecución final del plan de fidelización 2020-2022 asciende al 90% de cumplimiento que supone para el Consejero Delegado un importe de 466 mil euros (90% sobre la base target de 518 mil € establecida en el plan 2020-2022 para el Consejero Delegado).

La evolución del cumplimiento de los objetivos de la remuneración variable a largo plazo en los últimos 4 años está disponible en el Anexo I-TABLA O.C- Evolución resultados retribución variable Consejero Delegado 2021-2024.

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.

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 participe 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 2024 la aportación asciende a 13,67 miles de euros netos.

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 943 miles de euros anuales (importe calculado para renta pagadera en 2024. Ver apartado A.1.7), a la que se descontará la pensión pública de la seguridad social y la prestación derivada del plan de pensiones, 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, a la que se descontaría 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. La estimación de la renta vitalicia se calculará cada año hasta la fecha en que el Sr. Bogas cese en el cargo de Consejero Delegado y acceda a su jubilación efectiva en Endesa. Cada año se publicará el nuevo importe en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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 31/12/2024 un importe de 14.707 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.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como 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 2024 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 el personal directivo un sistema de préstamos. A fecha de emisión de este Informe, el Consejero Delegado tiene un préstamo por importe de 230 miles de euros, con un interés medio para el ejercicio 2024 de 4,120% y un préstamo sin intereses por importe de 421 miles de euros (la subvención de interés se considera retribución en especie). 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 2024 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Consejero Delegado del ejercicio 2023: póliza de seguro de vida por importe de 83,54 miles de euros; póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe 9,71 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 26,06 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 13,70 miles de euros. El importe total de la remuneración por estos conceptos para Consejero Delegado asciende a 133,02 miles de euros, y está incluido en el apartado C.1.iv.

En el ejercicio 2024 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 9,71 miles de euros [y la asignación de automóvil de empresa en régimen de renting por importe de 13,01 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 2024
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	Presidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FLAVIO CATTANEO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don GUILLERMO ALONSO OLARRA	Consejero Independiente	Desde 24/04/2024 hasta 31/12/2024
Don STEFANO DE ANGELIS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don GIANNI VITTORIO ARMANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña EUGENIA BIETO CAUBET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELISABETTA COLACCHIA	Consejero Dominical	Desde 24/04/2024 hasta 31/12/2024
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña FRANCESCA GOSTINELLI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO DE LACERDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MICHELA MOSSINI	Consejero Dominical	Desde 24/04/2024 hasta 31/12/2024
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALICIA KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 23/04/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	636	27							663	662
Don FLAVIO CATTANEO										
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ				1.000	499	239			1.738	1.914
Don GUILLERMO ALONSO OLARRA	129	20							149	
Don STEFANO DE ANGELIS										
Don GIANNI VITTORIO ARMANI										
Doña EUGENIA BIETO CAUBET	188	50							238	236
Doña ELISABETTA COLACCHIA										
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	238	39							277	260
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	188	48							236	235
Doña FRANCESCA GOSTINELLI										
Don FRANCISCO DE LACERDA	234	47							281	296
Doña MICHELA MOSSINI										
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	188	42							230	232
Don ALICIA KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU	59	5							64	205

Observaciones

El resultado del cumplimiento de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2024 ha sido verificada por la Dirección General de Auditoría de Endesa de acuerdo con los procedimientos internos de la Sociedad y adicionalmente por el tercero independiente Ernst & Young, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones y con la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones del CNMV.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

En relación a la retribución variable a largo plazo, a cierre del ejercicio 2024 se ha devengado el Incentivo Estratégico 2022-2024, con un importe de 740 miles de euros, para el Consejero Delegado. El resultado del cumplimiento de la retribución variable a largo plazo devengada en el ejercicio 2024 ha sido verificada por la Dirección General de Auditoría de Endesa de acuerdo con los procedimientos internos de la Sociedad y adicionalmente por el tercero independiente Ernst & Young, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones y con la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones del CNMV.

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 2025) y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2026). 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 2024, que representa al 30% del Plan de fidelización 2021-2023 y el 70% del Plan de fidelización 2020-2022, que asciende a un importe en metálico de 239 miles de euros para el Consejero Delegado. Ver Anexo Tabla 7 CALENDARIO INCENTIVO ESTRATÉGICO .

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Plan 2020-2022	3.989	3.989				3.989	19,10	76			
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Plan 2021-2023	5.844	5.844			5.259	1.578	19,10	30		3.681	3.681

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Plan 2022-2024	7.061	7.061			7.061		0,00			7.061	7.061
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Plan 2023-2025	10.497	10.497					0,00			10.497	10.497
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Plan 2024-2026			9.421	9.421			0,00			9.421	9.421

Observaciones

En el cuadro se señalan, en relación a la retribución variable a largo plazo, los planes del incentivo estratégico vigentes, en los que el Consejero Delegado participa a cierre del ejercicio 2024.

En el Plan 2020-2022, cuyo cumplimiento se evaluó a cierre del ejercicio 2022 con un resultado de 90% sobre 180% posible, el Consejero Delegado consolidó en el ejercicio 2023 (el 30% del Plan), y en el ejercicio 2024 ha consolidado el 70% restante del Plan 3.989 acciones a un precio de 19,10€, que supone una retribución neta en su variable a largo plazo valorada en 76 miles de euros.

En el Plan 2021-2023, cuyo cumplimiento se evaluó a cierre del ejercicio 2023 con un resultado de 45% sobre 180% posible, el Consejero Delegado ha consolidado en el ejercicio 2024 (al que corresponde el abono del 30% del Plan), 1.578 acciones a un precio de 19,10€, que supone una retribución neta en su variable a largo plazo valorada en 30 miles de euros. Quedan, en su caso, pendientes de consolidar 5.259 acciones en el ejercicio 2025.

La consecución de los planes 2022-2024 y 2023-2025 se valorarán a cierre de los ejercicios 2024 y 2025, y en su caso y si procede se consolidarán las acciones que correspondan en los ejercicios 2025 y 2026, y 2026 y 2027, respectivamente.

Por último, el Plan 2024-2026 se ha autorizado por el Consejo de Administración de Endesa en febrero de 2024 y fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Endesa celebrada el 24 de abril de 2024. Por tanto, su consecución se valorará a cierre del ejercicio 2026, y en su caso y si procede se consolidarán las acciones que correspondan en los ejercicios 2027 y 2028.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	14

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	14	7			14.707	14.280		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	Remuneración en especie	23
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Remuneración en especie	133

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 2024	Total ejercicio 2023
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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JUAN SÁNCHEZ- CALERO GUILARTE	663			23	686						686
Don FLAVIO CATTANEO											
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	1.738	106	14	133	1.991						1.991
Don GUILLERMO ALONSO OLARRA	149				149						149
Don STEFANO DE ANGELIS											
Don GIANNI VITTORIO ARMANI											
Doña EUGENIA BIETO CAUBET	238				238						238

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña ELISABETTA COLACCHIA											
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	277				277						277
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	236				236						236
Doña FRANCESCA GOSTINELLI											
Don FRANCISCO DE LACERDA	281				281						281
Doña MICHELA MOSSINI											
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	230				230						230
Don ALICIA KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU	64				64						64
TOTAL	3.876	106	14	156	4.152						4.152

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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	1.991	-6,08	2.120	-14,24	2.472	16,17	2.128	-24,35	2.813
Consejeros externos									
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	686	0,59	682	1,34	673	2,44	657	5,12	625
Don FLAVIO CATTANEO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don GUILLERMO ALONSO OLARRA	148	-	0	-	0	-	0	-	0
Don STEFANO DE ANGELIS	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don GIANNI VITTORIO ARMANI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña EUGENIA BIETO CAUBET	237	0,42	236	-0,84	238	0,00	238	61,90	147
Doña ELISABETTA COLACCHIA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	277	6,54	260	4,42	249	2,05	244	0,41	243

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	236	0,85	234	-2,09	239	0,42	238	61,90	147
Doña FRANCESCA GOSTINELLI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO DE LACERDA	280	-5,41	296	7,64	275	3,00	267	14,10	234
Doña MICHELA MOSSINI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	230	-0,43	231	56,08	148	-	0	-	0
Don ALICIA KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU	63	-69,12	204	-1,45	207	-7,59	224	62,32	138
Resultados consolidados de la sociedad									
	2.589	172,24	951	-60,34	2.398	26,08	1.902	-10,79	2.132
Remuneración media de los empleados									
	80	1,27	79	1,28	78	6,85	73	1,39	72

Observaciones

-1- Las variaciones interanuales en la remuneración de los Consejeros se deben principalmente al importe de las dietas, que se determinará en función del número de sesiones celebradas y las asistencias. Además, se observan incrementos interanuales cuando se compara el ejercicio del primer nombramiento del Consejero (Sra. Bieto, Sra. González y Sra. Koplowitz entre los ejercicios 2020 y 2021, y Sra. Cristina de Parias entre los ejercicios 2022 y 2023). Adicionalmente, se observan incrementos interanuales (Sr. Sánchez-Calero entre los ejercicios 2020 y 2021, y Sr. Garralda entre los ejercicios 2023 y 2024), con motivo del desempeño del cargo de Presidente en alguno de los Comités del Consejo.

2- - Consejero Delegado:

2024 vs 2023: Disminución del -6,08% debido a menor retribución variable a corto y largo plazo. En 2024 el variable a corto ha obtenido una consecución del 88%, frente a 92,68% en el ejercicio 2023. En el variable a largo plazo en el ejercicio 2024 consolidó el Plan 20-22 (70% del pago) y el Plan 21-23 (30% del pago), con una consecución de 90% y 45% respectivamente, mientras que en el ejercicio 2023, consolidaron el Plan 19-21(70% del pago) y el Plan 20-22 (30% del pago), ambos con una consecución de 90%

2023 vs 2022: Disminución del -14,26% debido a menor retribución variable, a pesar del incremento del fijo en un 4,1%. En 2023 el variable a corto ha obtenido una consecución del 92,68%, frente a 120% en el ejercicio 2022. En el variable a largo plazo en el ejercicio 2023, consolidó el Plan 19-21(70% del pago) y el Plan 20-22 (30% del pago), ambos con una consecución de 90%, mientras que en el ejercicio 2022 consolidaron los Planes 18-20 (70% del pago) con un 150,93% de consecución y el Plan 19-21 (30% del pago) con un 90% de consecución.

2022 vs 2021: Incremento del 16% debido a mejores resultados en objetivos a corto y largo plazo (520 miles de euros en 2021 vs 680 miles de euros en 2022) y a largo plazo (LTI: 496 miles de euros en 2021 vs 687 miles de euros en 2022).

2021 vs 2020: Disminución del -24% debido a menor pago en retribución variable a largo plazo (729 miles de euros en 2020 vs 496 miles de euros en 2021) y menor aportación al plan de pensiones (En el año 2020 se realizó una aportación de 485 miles de euros).

3- El dato de Resultado es el Resultado antes de Impuestos de las cuentas anuales consolidadas de conformidad con las instrucciones.

4- Cálculo de la Remuneración media de los empleados: El criterio aplicado en este Informe de Remuneraciones de consejeros difiere al utilizado en el cálculo de la remuneración media de los empleados del Estado de información no financiera consolidado e información sobre sostenibilidad.

· 2024 vs 2023: Incremento salarial del 1% según se establece en el VI CM de Endesa. En febrero de 2025, se efectuará una revalorización adicional del 1,15% como resultado de la fórmula establecida en el VI Convenio (IPC subyacente a impuestos constantes + IPC real) / 2 > 1,5%) aplicable retroactivamente de enero a diciembre de 2024. Durante este periodo, se produjeron 322 bajas en la empresa (161 bajas incentivadas, 87 jubilaciones y 74 bajas voluntarias) y 243 contrataciones. Estos movimientos de la plantilla afectan a la media salarial, dado que las personas que causan baja en la compañía empleados tienen mayor antigüedad y salario.

· 2023 vs 2022: Incremento salarial del 1% según se establece en el V CM de Endesa, revalorización adicional del 2,05% como resultado de la fórmula (IPC subyacente a impuestos constantes + IPC real) / 2 > 1,5%) y un 2% no consolidable correspondiente a una mejora de la productividad calculada como la evolución entre años del ebitda entre coste de personal, según se establece el apartado 2 del art. 8 del V Convenio Marco. Durante este periodo se han producido 296 bajas de empleados, de los cuales 159 han sido bajas incentivadas (AVS), 67 jubilaciones, y 70 bajas voluntarias, mientras que se ha contratado a 362 empleados. Estos movimientos de la plantilla afectan a la media salarial, dado que las personas que causan baja en la compañía empleados tienen mayor antigüedad y salario.

· 2022 vs 2021: Incremento salarial del 1% según se establece en el V CM de Endesa, revalorización adicional del 4,85% como resultado de la fórmula (IPC subyacente a impuestos constantes + IPC real) / 2 > 1,5%) y un 2% no consolidable correspondiente a una mejora de la productividad calculada como la evolución entre años del ebitda entre coste de personal, según se establece el apartado 2 del art. 8 del V Convenio Marco. Durante este periodo se han 398 bajas de empleados, de los cuales 265 han sido bajas incentivadas (AVS), 58 jubilaciones, y 75 bajas voluntarias, mientras que se ha contratado a 648 empleados.

· 2021 vs 2020: Incremento salarial del 1% según se establece en el V CM de Endesa, revalorización adicional del 2,7% como resultado de la fórmula (IPC subyacente a impuestos constantes + IPC real) / 2 > 1,5%). Durante este periodo se han 820 bajas de empleados, de los cuales 679 han sido bajas incentivadas (AVS), 87 jubilaciones, y 54 bajas voluntarias, mientras que se ha contratado a 678 empleados.

Resumiendo, en los últimos 5 años los empleados de convenio han tenido un crecimiento del 14,6% de forma general y se han dotado 7M€ de meritocracia consolidable así como gratificaciones que reconocen el mérito de los empleados. Durante este periodo se han 2.244 bajas de empleados, de los cuales 1.555 han sido bajas incentivadas, 382 jubilaciones, y 307 bajas voluntarias, mientras que se ha contratado a 2.184 empleados.

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:

[25/02/2025]

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 0.A- Remuneración funciones ejecutivas (Apartados A.1.2, A.1.4, B.2 Y B.7)

Retribución por funciones ejecutivas (CEO)

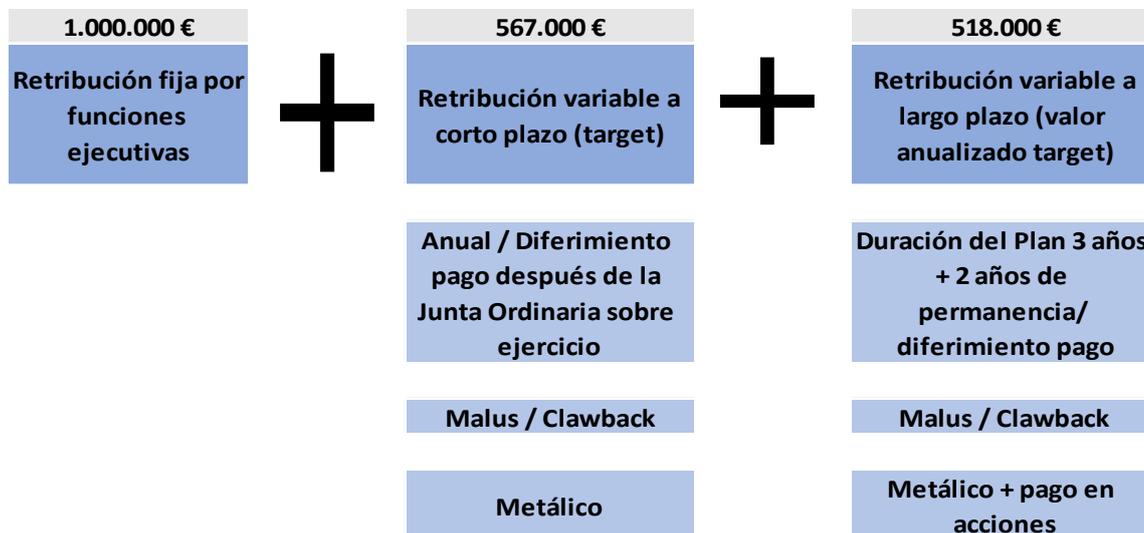


TABLA 0.B- Consecución retribución variable 2024 (Apartados B.2 y B.7)

REMUNERACIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO 2024

Tipología Objetivos	Peso	Objetivos	Ponderación	Grado de consecución
Resultados	60%	Resultado Neto del Ejercicio Sociedad Dominante	15%	120%
		FCF - Free Cash Flow	20%	120%
		EBITDA	25%	120%
Implantación Estrategia	20%	Objetivo de Negocio	20%	80%
ESG	20%	Seguridad	20%	0%
Grado de consecución Total sobre un nivel máximo alcanzable de 120%				88%

REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO INCENTIVO ESTRATÉGICO 2022-2024

Tipología Incentivo	Peso	Objetivos	Ponderación	Grado de consecución
Retorno	75%	Evolución TSR	50%	180%
		ROACE	25%	180%
ESG	25%	Capacidad instalada neta de fuentes renovables	10%	0%
		Reducción de emisiones CO ₂	10%	0%
		Porcentaje de Mujeres en los planes de sucesión de la Dirección	5%	158,83%
Grado de consecución Total sobre un nivel máximo alcanzable de 180%				142,94%

TABLA 0.C- Evolución resultados retribución variable Consejero Delegado 2021-2024 (Apartado B.7)

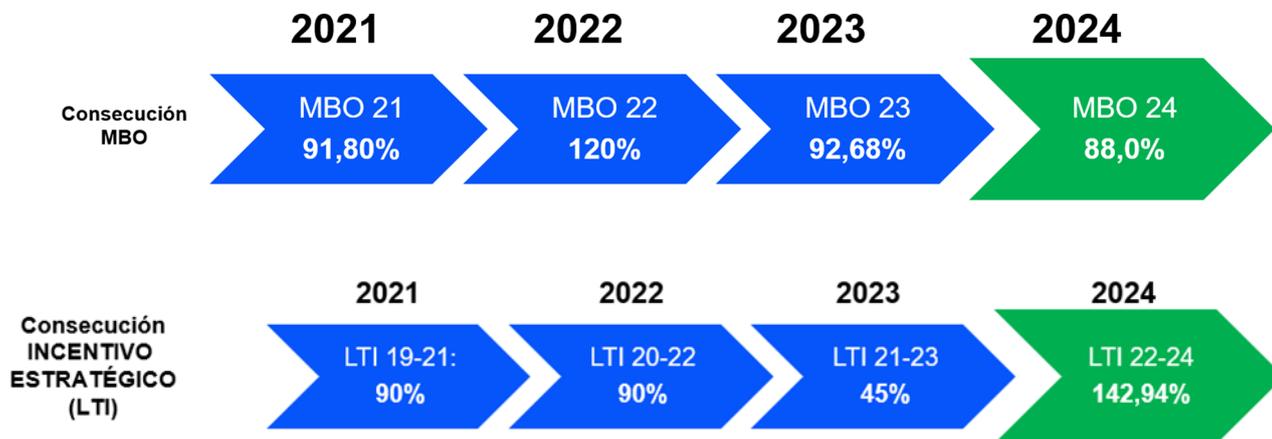


TABLA 0.D- Concertación retribución variable 2025 (Apartados A.1.2 y A.1.6)

REMUNERACIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO 2025

Tipología Objetivos	Peso	Objetivos	Ponderación
Resultados	60%	Resultado Neto del Ejercicio Sociedad Dominante	15%
		FCF antes de dividendos	20%
		EBITDA	25%
Implantación Estrategia	20%	Objetivo de Negocio/Regulación	20%
ESG	20%	Seguridad	20%

REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO INCENTIVO ESTRATÉGICO 2025-2027

Tipología Incentivo	Peso	Objetivos	Ponderación
Retorno	45%	Evolución TSR	45%
Económico-financiero	30%	ROACE	10%
		Earnings per Share (EPS)	20%
ESG	25%	Reducción de emisiones CO ₂	15%
		Porcentaje de Mujeres Manager y Middle Manager	10%

TABLA 1- Medidas y umbrales objetivos programa 2020-2022 (Apartado B.7)

Shareholders Return" (TSR): Ponderación 50%

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
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE): Ponderación 40%

ROACE acumulado 2020-2022	Mayor o igual a 50,7%	50,0%	49,3%	Menor que 49,3%
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2): Ponderación 10%

Reducción de emisiones CO ₂ (gCO ₂ /kWh)	Menor o igual que 162,9	166,4	171,5	Mayor que 171,5
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 2- Medidas y umbrales objetivos programa 2021-2023 (Apartado B.7)

Total Shareholders Return" (TSR): Ponderación 50%

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
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE): Ponderación 25%

ROACE acumulado 2021-2023	Mayor o igual a 45,3%	44,6%	43,9%	Menor que 43,9%
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Capacidad instalada neta Renovable: Ponderación 15%

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): Ponderación 10%

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 3- Medidas y umbrales objetivos programa 2022-2024 (Apartado B.7)

Total Shareholders Return" (TSR): Ponderación 50%

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
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE): Ponderación 25%

ROACE acumulado 2022-2024	Mayor o igual a 50,9%	50,1%	49,4%	Menor que 49,4%
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Capacidad instalada neta Renovable: Ponderación 10%

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): Ponderación 10%

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

% de mujeres en plan de sucesión: Ponderación 5%

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 4- Medidas y umbrales objetivos programa 2023-2025 (Apartado A.1 – punto 6)

Total Shareholders Return" (TSR): Ponderación 50%

TSR Endesa vs TSR Índice	TSR Endesa superior o igual al 115% del TSR índice	TSR Endesa superior o igual al 110% e inferior al 115% del TSR índice	TSR Endesa superior o igual al 100% e inferior al 110% del TSR índice	TSR Endesa inferior al 100% del TSR índice
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

ROIC (Return on Invested Capital) – WACC (Weighted Average Cost of Capital). Ponderación 30%

ROIC-WACC 2023-2025	Mayor o igual a 19,7%	19,2%	18,7%	Menor que 18,7%
Multiplicador*	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Reducción de emisiones CO2 (CO2): Ponderación 10%

Reducción de emisiones de CO ₂ (gCO ₂ /kWh) en 2025	Menor o igual que 126	128	132	136	Mayor que 136
Multiplicador	180%	150%	100%	50%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

% de mujeres en plan de sucesión: Ponderación 10%

% mujeres en plan de sucesión de la dirección 2025	Mayor o igual que 50%	47%	45%	Menor que 45%
Multiplicador	180%	150%	100%	0%

** Interpolación lineal entre los umbrales*

TABLA 7- Calendario incentivo estratégico/ variable a largo plazo (Apartado B.7 Y C.1.a)i)



ANEXO II

En enero de 2025, 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 de los consejeros de Endesa, con el objetivo de revisar la adecuación de sus niveles de remuneración 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 no ejecutivo independiente del Consejo de Administración, Consejeros independientes del Consejo de Administración y Presidentes y Vocales de cada uno de los Comités existentes en la Compañía. En particular, se ha analizado el Comité de Auditoría y Cumplimiento, Comité de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

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

Una Muestra Nacional (en adelante, "muestra nacional") formada por las siguientes 9 compañías del IBEX 35: Iberdrola, Naturgy, Amadeus, Cellnex, Repsol, Telefónica, Acciona Energía, Redeia y Enagás

Una Muestra Europea (en adelante, "muestra europea") formada por 11 empresas energéticas europeas relevantes en el sector, con el detalle que se indica a continuación: Eni, Engie, RWE, Verbund, Uniper, E.on, EDP, Veolia, Snam, Fortum y Terna.

Las conclusiones del análisis retributivo son las siguientes:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

La estructura de la remuneración de los consejeros de Endesa en su condición de tales consiste en una remuneración fija más dietas de asistencia, que coincide con el 33% de la muestra nacional y el 55% de la muestra europea, las cuales tienen establecida esta combinación de remuneración fija más dietas de asistencia para remunerar a esta figura.

En cambio, el 67% de las compañías nacionales de la muestra y el 45% de la muestra europea remuneran la pertenencia y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración sólo a través de una remuneración fija. Ninguna compañía del grupo de comparación ni de la muestra nacional ni de la muestra europea retribuye a los consejeros en su condición de tales únicamente con dietas de asistencia.

La remuneración fija de los vocales del Consejo de Administración de Endesa está por encima del percentil 75 de la muestra nacional y europea. En el caso de las dietas de asistencia, estas se encuentran por debajo del percentil 25 de la muestra nacional y ligeramente por encima de la mediana de la muestra europea.

1.1 Presidentes y vocales de los Comités:

El 100% de las compañías analizadas en la muestra nacional remuneran a los Presidentes de los Comités.

La retribución total del Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento se encuentra entre la mediana y el percentil 75 de la muestra nacional y de la muestra europea; la retribución total del Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones se encuentra alineado entre el percentil 25 y la mediana de la muestra nacional y con el percentil 75 de la muestra europea; y la retribución total del Presidente del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se encuentra alineado con el percentil 25 de la muestra nacional y entre la mediana y el percentil 75 de la muestra europea.

En relación con los vocales de los Comités de Endesa, éstos no perciben remuneración fija, limitándose su remuneración por esta posición a las dietas de asistencia a dichos Comités.

En este sentido, las dietas de asistencia a los Comités de Endesa se encuentran ligeramente por encima de la mediana de las compañías tanto de la muestra nacional como de la muestra europea.

1.2 Presidente no ejecutivo independiente del Consejo de Administración:

A efectos del análisis retributivo, el puesto de Presidente no ejecutivo independiente de Endesa se ha homologado con el puesto de Presidente del Consejo de Administración de las compañías de los grupos de comparación. En aquellos casos en los que el Presidente tiene la consideración de ejecutivo, únicamente se ha considerado la remuneración por funciones colegiadas.

Esta comparativa difiere de la utilizada en análisis anteriores y penaliza la representatividad de los resultados, al existir en la muestra nacional pocas figuras homologables a la de Presidente Consejero Independiente. Cabe mencionar que el grupo de comparación nacional es heterogéneo en la medida en que la categoría de Presidente engloba tanto a los Presidentes con funciones ejecutivas como aquellos que no desempeñan funciones ejecutivas. El 33% de las compañías de la muestra nacional (Naturgy, Iberdrola, Telefónica) tiene un Presidente Ejecutivo, mientras que el 67% restante (Repsol, Redeia, Amadeus, Cellnex, Enagas y Acciona Energía) tiene un Presidente no Ejecutivo, de los cuáles solamente dos tienen la categoría de consejero independiente (Amadeus y Cellnex).

La remuneración fija del Presidente no ejecutivo independiente del Consejo de Administración de Endesa se encuentra entre la mediana y el percentil 75 de las compañías de la muestra nacional y por encima del percentil 75 en la muestra europea, mientras que las dietas se sitúan por debajo del percentil 25 de la muestra nacional y por encima del percentil 75 de las compañías de la muestra europea. La retribución total se sitúa entre la mediana y el percentil 75 de la muestra nacional y por encima del percentil 75 de la muestra europea.

Adicionalmente, al analizar la remuneración de un Presidente no ejecutivo, es coherente compararla también con la remuneración del resto de consejeros no ejecutivos de la propia compañía, para ponerla en contexto desde el punto de vista de equidad interna. En este sentido, en el grupo de comparables, el 83% de las compañías nacionales analizadas y el 91% de las europeas establecen una remuneración para el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración. En el grupo de comparables, el 100% de las compañías analizadas nacionales y europeas, establecen una cuantía superior para el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración. Asimismo, en el grupo de comparables, el incremento que representa la retribución del Presidente no ejecutivo respecto a la de un consejero vocal es, en términos de mediana, 307% para la muestra nacional y 293% para la muestra europea. En este sentido la remuneración del Presidente no ejecutivo independiente del Consejo de Administración de Endesa se sitúa en el 271% de la muestra nacional y europea, es decir, se encuentra en el percentil 25 de la muestra nacional y entre el percentil 25 y la mediana de la muestra europea.

2. Consejero Delegado

En términos de retribución total target (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 está alineada con el percentil 25 de la muestra nacional y entre el percentil 25 y la mediana de la muestra europea.

La Retribución fija anual por sus funciones ejecutivas (1.000.000 euros) está alineada con el percentil 25 de las compañías de la muestra nacional y entre el percentil 25 y la mediana de la muestra europea.

La Retribución variable a corto plazo target (567.000 euros) está por debajo del percentil 25 de la muestra nacional y entre el percentil 25 y la mediana de la muestra europea.

La Retribución variable a largo plazo target (518.000 euros) está alineada con el percentil 25 de las compañías de la muestra nacional y por debajo del percentil 25 de la muestra europea.