
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

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. 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 y aprobación 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa aplicable en el ejercicio 2021, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 5 de mayo de 2020, para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

No obstante, atendiendo a los resultados de la revisión de esta Política realizada en diciembre de 2020 por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, que concluía con la necesidad de su modificación en base a: la próxima reforma de la Ley de Sociedades de Capital en relación al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, la actualización del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en junio de 2020, en concreto la Recomendación 64 relativa a las indemnizaciones, y el análisis de mercado de la remuneración de los Consejeros, entre otros, es posible que proponga a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas la modificación de la vigente Política de remuneraciones de los Consejeros.

Procedimiento para determinar la Política de Remuneraciones del ejercicio 2021:

En la determinación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022 participaron el Comité de Nombramientos y Retribuciones con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Personas y Organización, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité y también colaboró el asesor externo Deloitte, que realizó un análisis comparativo en las empresas del sector.

- Adicionalmente, dentro del marco establecido por la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, apartado 3.3, se podría 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.

- En relación a los conceptos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, corresponde al propio Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, 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. Hay que señalar que el Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta realizada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, que en base a un análisis previo concluía que la retribución de los Presidentes de los Comités de Endesa es la más baja del sector energético del Ibex-35, a pesar de que en el cómputo global los consejeros independientes de Endesa perciben una remuneración total que se sitúa en la media de las Sociedades del sector energético, ha aprobado el incremento de la asignación fija mensual de los Presidentes de los tres Comités, que pasará de 12.000€ anuales a 36.000€ anuales en el caso del Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento, y a 24.000€ anuales en los casos del Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Presidente del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, retribuyendo así su mayor dedicación y responsabilidad.

Así mismo, señalar que el Consejo de Administración, a propuesta del Comité del Nombramientos y Retribuciones aprueba este Informe y lo somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Por último, señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones verifica la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida, entre otros en el mencionado Informe de Remuneraciones, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría de Endesa.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun 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 2021 garantiza un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo.

La retribución total del Consejero ejecutivo en el ejercicio 2021 podrá estar entre un mínimo, representado por la retribución fija, y un máximo alcanzable con los niveles de sobrecumplimiento de los objetivos.

Mix retributivo Consejero Delegado:

En un escenario de cumplimiento de objetivos target del 100%, el peso de la retribución fija representaría el 47%, la retribución variable a corto plazo el 28% y la retribución variable a largo plazo el 25%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo). En un escenario de cumplimiento de objetivos máximo (hasta el 120% en el variable a corto plazo y hasta el 180% en el variable a largo plazo), el peso de la retribución fija representaría el 37%, la retribución variable a corto plazo el 27% y la retribución variable a largo plazo el 36%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo).

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2021 utiliza 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 Plan Estratégico de Endesa 2021-2023 y en este sentido, se garantiza que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el ejercicio.

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

- La retribución variable a largo plazo del ejercicio 2021 utiliza cuatro parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos de resultado, de retorno para el accionista y medioambiental. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando el Plan estratégico de Endesa 2021-2023 y atienden especialmente al largo plazo o sostenibilidad, desde un punto de vista de los objetivos de la propia Compañía, medioambiental, 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 (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo y el 70% restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan.

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

-Corresponde al Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones la determinación de cada objetivo, su peso y métrica al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo. En esta tarea de evaluación del cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, realizará su función de verificación de la información sobre remuneraciones de los Consejeros con el apoyo de la Dirección General de Auditoría, que realizará un análisis y concluirá sobre el cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos y asegurará la inexistencia de conflictos de interés en la determinación de dichos objetivos.

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

- **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 2021 están previstos los siguientes devengos:

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

Así mismo, en este concepto de asignación fija mensual el Consejero Coordinador percibirá 2,1 miles de euros brutos mensuales, el Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento 3 miles de euros brutos mensuales, y los Presidentes del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Presidente del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo 2 miles de euros brutos mensuales, retribuyendo así su mayor dedicación y responsabilidad.

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

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

La estimación de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, para el ejercicio 2021, oscilará entre 188 y 224 miles de euros brutos/ Consejero, en concepto de asignación fija, y aproximadamente entre 24 mil euros brutos y 50 mil euros brutos por consejero en concepto de dietas de asistencia.

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

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

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

- **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 2021 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Consejero Delegado del ejercicio 2020, descritos en el apartado B.14: póliza de seguro de vida por importe de 39,5 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 11,8 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 42,9 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 4,9 miles de euros.

Adicionalmente, en relación al Presidente del Consejo de Administración, calificado como no ejecutivo e independiente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones a la vista de las funciones de representación que el Presidente desarrolla en el desempeño de su cargo, ha propuesto que en una próxima modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se asigne al Presidente coche con conductor y seguro médico, en las mismas condiciones que el Consejero Delegado, lo que representaría un importe aproximado de 35 miles de euros anuales.

- 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 2021, el Consejero Delegado tiene asignada una retribución variable a corto y largo plazo. Los objetivos se vinculan a variables que guardan relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros.

Retribución variable corto plazo:

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

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

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

Objetivos aprobados por el Consejo para los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021:

- Objetivo Económico: Resultado Ordinario Neto Endesa (Resultado del Ejercicio Sociedad Dominante) – peso 25
- Objetivo Financiero: Endesa FFO: Cash flow antes de dividendos, operaciones extraordinarias e Inversiones netas – peso 15
- Objetivo Negocio: ligados a la optimización de las operaciones comerciales – peso 20
- Objetivo Negocio: ligado al crecimiento de la cartera de clientes – peso 20
- Objetivo Safety: vinculado al número de accidentes laborales y al índice de frecuencia combinado – peso 20

Para el ejercicio 2021, el valor target de la retribución variable a corto plazo para el Consejero Delegado es de 567 miles de euros, el valor máximo puede llegar al 120% que representaría un importe de 680 miles de euros.

El pago de la retribución variable relacionada con los resultados de la Sociedad se abonará una vez aprobadas las cuentas anuales por la Junta General de accionistas 2022 y en caso de que existan salvedades en el informe del auditor externo se minorarían dichos resultados.

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

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

Retribución variable a largo plazo:

La retribución variable a L/P de Endesa se ha articulado hasta el ejercicio 2019 a través del denominado Plan de Fidelización y se rediseñó en el ejercicio 2020, y pasó a denominarse "Incentivo Estratégico", que tiene como principal finalidad recompensar la contribución al cumplimiento sostenible del Plan Estratégico de las personas que ocupan posiciones de mayor responsabilidad, y como principal cambio, y a efectos de adaptar la retribución de los consejeros ejecutivos a las mejores prácticas de gobierno corporativo, se incluyó como parte del pago del "Incentivo estratégico" la entrega de acciones.

El Plan de fidelización o Incentivo Estratégico está estructurado a través de programas trienales sucesivos, que se inician cada año. El incentivo tiene previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan.

Corresponde al Consejo a propuesta del CNR, la definición de los objetivos y la aprobación de la consecución de dichos objetivos.

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

Los objetivos de la remuneración variable a largo plazo están alineados con la creación de valor para el accionista, se utilizan la referencia al precio de la acción de Endesa, el TSR (Total Shareholders return of Endesa), ROACE (Return on average capital employed) y otros indicadores, especialmente los relacionados con el medioambiente la Sostenibilidad.

A cierre del ejercicio 2021 se podrá devengar, en su caso, el Programa 2019-2021 para el Consejero Delegado. Asimismo y por continuar vigente detallamos también el Programa 2020-2022; y por último se informa del Plan 2021-2023, que se propondrá a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2021, para su aprobación.

Para el programa 2019-2021, se establecen tres objetivos: Total Shareholders Return, Return On Average Capital Employed y reducción de emisiones de CO₂. Está referenciado al trienio 2019-2021 y toma como referencia el BIP 2019-2023.

- 50% "Total Shareholders Return" (TSR): valor medio del TSR de Endesa, respecto al valor medio del TSR Índice Euro-Stoxx Utilities, elegido como Grupo Comparable, en el periodo de devengo.

El objetivo de TSR será medido según la escala de consecución que se indica a continuación con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 5 MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2019-2021.

Con el fin de evaluar el nivel de logro del objetivo, el TSR medio de Endesa y del índice serán calculados como valor promedio del TSR en el periodo de un mes que precede al inicio (1.12.2018-31.12.2018) y al término (1.12.2021-31.12.2021) del periodo de devengo.

En caso de que el valor del TSR de Endesa en el trienio de referencia sea negativo, el importe a percibir se reducirá (basado en una curva regresiva) en el mismo porcentaje negativo registrado por el valor del TSR de Endesa, multiplicado por el valor constante 1.5. Se incluye como anexo en la Tabla 6- SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2019-2021.

- 40% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el periodo de devengo. El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado de Explotación Ordinario (Ebit Ordinario) y el Capital Neto Invertido medio (CIN) en forma acumulada en el periodo de devengo. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 5- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2019-2021.

- 10% "Reducción de emisiones CO₂" (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh) de Endesa en 2021. Este indicador mide las emisiones específicas de CO₂ de Endesa en España y Portugal en 2021, entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO₂ debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año. La escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales se adjunta como anexo en la Tabla 5- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2019-2021.

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 concreto en 2021, según lo previsto en el Plan Estratégico 2019-2021. En el caso de que el hueco térmico varíe, el objetivo de reducción de emisiones de CO₂ se ajustará de acuerdo a una fórmula que toma como referencia los posibles escenarios en los que se puede mover dicho hueco térmico, pudiendo así evaluar de forma precisa el desempeño específico de la compañía en reducir las emisiones de CO₂ como parte del proceso de Descarbonización al que se ha comprometido.

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 50%, y dos niveles de sobrecumplimiento: consecución por encima del primer nivel equivale a un 150%; y consecución por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180%.

Para el programa 2019-2021, el valor target para el Consejero Delegado es de 518 miles de euros; el valor máximo puede llegar al 180% que representaría un importe máximo de 932 miles euros

- Para el programa 2020-2022, el esquema de objetivos es el del programa anterior, si bien referenciado al trienio 2020-2022 y tomando como referencia el BIP 2020-2024.

Este programa se rediseñó parcialmente y el Plan pasó a denominarse "Incentivo Estratégico", el esquema de objetivos tiene la misma estructura de objetivos del programa 2019-2021 tomando como referencia el BIP 2020- 2022 e incluye los siguientes cambios respecto a los planes anteriores:

- Establecimiento del pago en acciones de hasta el 50% del valor target de cada beneficiario.
- Para cada uno de los objetivos se ha establecido un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 100%.
- Eliminación del uso de una curva regresiva para reducir cualquier prima si el TSR de Endesa registra un rendimiento negativo. Se elimina una herramienta de ajuste del resultado en el cumplimiento que lo adapte a situaciones de rendimiento negativo. Se valora la evolución del valor en bolsa en términos absolutos.

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

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

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

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

En el caso de que el hueco térmico varíe, el objetivo de reducción de emisiones de CO₂ se ajustará de acuerdo a una fórmula que toma como referencia los posibles escenarios en los que se puede mover dicho hueco térmico, pudiendo así evaluar de forma precisa el desempeño específico de la compañía en reducir las emisiones de CO₂ como parte del proceso de Descarbonización al que se ha comprometido.

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

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

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

Objetivos:

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

(i) Ganancias de capital: cambio en el valor de la acción entre el inicio y el final del periodo de referencia y (ii) Dividendos reinvertidos: impacto de todos los dividendos pagados -en el periodo- y reinvertidos en el propio título a la fecha de descuento de cada uno de los mismos.

El objetivo de TSR será medido según la escala de consecución que se indica a continuación con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 8- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2021-2023.

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

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

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

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

-Control expost de la retribución variable a corto y largo plazo: está prevista una cláusula (malus) que permite a la sociedad no pagar la retribución variable devengada y todavía no percibida, así como una cláusula (clawback) que obliga al consejero a la restitución de la retribución variable percibida en caso de que los datos que sirvieron de base para su cálculo o abono se demostraran, con posterioridad a la liquidación del incentivo, manifiestamente erróneos.

-El Comité de Nominaciones 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.

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

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

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

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

- Jubilación:

Dicho sistema se instrumenta mediante aportaciones al "Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa" del que es partícipe el directivo en función de fecha y empresa de incorporación y aportaciones complementarias realizadas a una póliza de seguro o instrumento similar destinado al efecto.

Para el ejercicio 2021, la Sociedad mantiene el compromiso de la prestación definida del Sr. Bogas, que consiste en el cobro de una renta vitalicia anual y constante, cuando cese en su cargo como Consejero Delegado por cualquier causa, por un importe estimado de 867 miles de euros anuales, descontando la pensión pública de la seguridad social y la prestación derivada del plan de pensiones, y con una reversión al cónyuge superstita en el caso de fallecimiento post-jubilación igual al 45% de la renta que viniese percibiendo, descontando la pensión de viudedad de la seguridad social.

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

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

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

-Fallecimiento:

En cuanto a la cobertura de fallecimiento, Endesa tiene suscrito un seguro de vida y accidentes que garantiza determinados capitales y/o rentas en función de la contingencia de que se trate.

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

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

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

Condiciones del Consejero Delegado:

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

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

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

Esta indemnización o compensación garantizada es compatible con el sistema de ahorro de prestación definida del Consejero Delegado.

La extinción en los supuestos de fallecimiento o jubilación reconocen el derecho del Consejero Delegado o de sus causahabientes a la compensación garantizada.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

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

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

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

3.- Extinción: En el caso del Consejero Delegado, la extinción del contrato requiere preaviso mínimo de un mes.

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

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

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

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

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

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

- 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

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

Endesa tiene establecido para su personal directivo un sistema de préstamos para la adquisición de vivienda habitual o para otras necesidades. También los consejeros ejecutivos y, en general, los Altos Directivos pueden beneficiarse de ambos tipos de préstamos cuyos capitales máximos son de una anualidad de la retribución bruta anual estimada o de media anualidad, respectivamente.

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

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

- 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:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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 2021, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 5 de mayo de 2020, para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

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 diciembre de 2020 ha realizado la revisión anual de la Política de Remuneraciones vigente y ha concluido su análisis con la propuesta al Consejo de Administración de la modificación de la Política para su sometimiento a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, que se celebrará el próximo 30 de abril de 2021, a efectos de incluir algunos

cambios en la Política que aunque no se consideran relevantes, se informan en este apartado a efectos de dar cumplimiento al principio de transparencia recogido en la propia Política de la Sociedad.

En concreto, el Comité ha señalado en su análisis que aunque considera adecuados los principios establecidos en la actual Política de Retribuciones, se deberían incluir en la misma, en su caso, los aspectos sobre la materia que eventualmente resulten de la reforma de la Ley de Sociedades de Capital en relación al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, cuyo objetivo fundamental es trasponer el contenido de la Directiva UE 2017/828. Además, considera conveniente que se establezca de forma explícita, el criterio establecido en la nueva redacción de la recomendación 64 relativo a que el límite de dos años de la indemnización, por resolución o extinción, considere cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual, sin perjuicio de la no aplicación de este régimen al Consejero Delegado por disponer de un régimen propio anterior a la adopción de la Política.

Así mismo, ha considerado la inclusión en la Política de la asignación al Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de coche con conductor y seguro médico, en las mismas condiciones que al Consejero Delegado, a la vista de las funciones de representaciones que desarrollo en el desempeño de su cargo.

Por último, y aunque no se requiere su inclusión en la Política, se ha considerado actualizar la información relativa a la remuneración de los cargos de los Presidentes de los Comités aprobada por el Consejo de Administración, órgano competente para fijar en cada ejercicio dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas la cantidad exacta a abonar a los Consejeros en su condición de tal, en concepto de asignación fija y dietas entre los consejeros en la forma, momento y proporción que libremente determine, considerando las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. En concreto, el Consejo de Administración ha incrementado desde el 1 de enero de 2021 la asignación fija mensual de los Presidentes de los tres Comités, que pasará de 12.000€ anuales a 36.000€ anuales en el caso del Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento, y a 24.000€ anuales en los casos del Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Presidente del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, retribuyendo así su mayor dedicación y responsabilidad.

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/juntagenerales/documentos/junta-general-2020/0010-Pol%C3%ADtica-Remuneraciones-Consejeros-2020-2022.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, Endesa vota en sus Juntas Generales de Accionistas el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros con carácter vinculante. En todo caso, los datos obtenidos en la Junta del ejercicio 2020 muestran un 94,17% del número de votos a favor. Cada año Endesa intenta avanzar y alinearse con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. En la próxima Junta General Ordinaria de Accionista posiblemente se presentarán algunas modificaciones a la Política de Retribuciones, entre otros, a efectos de su adaptación a la actualización del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

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

B.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 2020 se ha regido por la estricta aplicación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2020-2022". Tanto para los Consejeros ejecutivos como para los Consejeros en su condición de tales, se han aplicado:

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

En relación a la retribución variable a corto y largo plazo del Consejero Delegado, el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones aprobó: al inicio del ejercicio 2020 los objetivos financieros y no financieros de la retribución variable, el peso de cada uno de los objetivos, así como los parámetros o medidas o umbrales de cumplimiento; al cierre del ejercicio la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos, a efectos de determinar el importe de la retribución variable a corto y largo plazo. A estos efectos el Comité de Nombramientos y Retribuciones, en su función de supervisión, ha contado con la colaboración de la Dirección General de Auditoría de Endesa.

- los importes definidos en la Política para la Asignación fija mensual, para los cargos de Presidente no ejecutivo del Consejo, Presidentes de los Comités y Consejero coordinador y para las dietas de asistencia de los Consejeros en su condición de tales. El Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración no han considerado la revisión de estos conceptos, importes y valores, en el ejercicio 2020, dentro del marco de actuación para la modificación de los mismos, previsto en la Política.

Por último, señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones, con asesoramiento interno de la Sociedad, ha elaborado y propuesto al Consejo de Administración el presente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, que incluye las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. El Comité de Nombramientos y Retribuciones ha verificado los datos de este Informe, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría de Endesa.

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

La política retributiva del Consejo de Administración está basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de Endesa y de sus accionistas.

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

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales, tiene como fin retribuir adecuadamente a estos Consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad, sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio, y atendiendo así mismo a la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables.

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

- La estructura de la remuneración del Consejero Delegado del ejercicio 2020 ha garantizado un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo. En concreto:

Mix retributivo Consejero Delegado: El peso de la retribución fija ha representado el 41,7 %, la retribución variable a corto plazo el 25,6% y la retribución variable a largo plazo el 32,7% . Es decir, la retribución variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2020 ha representado aproximadamente un 58,3% de su retribución total en metálico.

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2020 ha utilizado cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos financieros, de resultado, de eficacia, de negocio (descarbonización y digitalización) y de seguridad laboral. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros se diseñaron considerando el Plan estratégico de Endesa 2020-2022 y en este sentido, se ha garantizado que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el largo plazo.

-La retribución variable a largo plazo del ejercicio 2020 ha utilizado dos parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos de resultado y de retorno para el accionista. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros se diseñaron considerando el Plan estratégico de Endesa 2018-2020 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.

- Corresponde al Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones la determinación de cada objetivo, su peso y métrica al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo. En esta tarea de evaluación del cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, realizará su función de verificación de la información sobre remuneraciones de los Consejeros con el apoyo de la Dirección General de Auditoría, que realizará un análisis y concluirá sobre el cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos y asegurará la inexistencia de conflictos de interés en la determinación de dichos objetivos.

Adicionalmente, hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones está formado por cinco miembros, cuatro de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité. 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 pago de la retribución variable del ejercicio 2020, atendiendo a que están relacionados con los resultados de la Sociedad, se abonará, si procede, una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020 por la Junta General de Accionistas que se celebrará el 30 de abril de 2021. El Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la reclamación del reembolso de los componentes variables si se acredita que el pago se realizó atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

La retribución a largo plazo devengada en el ejercicio 2020 (Plan de fidelización 2018-2020), tiene previsto un diferimiento del pago. En concreto, en el ejercicio 2021 se abonará el 30% del incentivo y en el ejercicio 2022 el 70% restante. A efectos de que se produzca el pago será necesario que el Consejero ejecutivo esté en activo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 2020 cumple con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2020-2022, 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.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	903.415.472	85,32

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	45.381.029	5,02
Votos a favor	850.811.444	94,17
Abstenciones	7.222.999	0,79

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, y cómo han variado respecto al año anterior.

-La remuneración de los Consejeros, por su condición de tal se compone de los siguientes conceptos: asignación fija mensual y dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus Comités.
 . El concepto e importe de la "Asignación fija mensual" en el ejercicio 2020 coincide con el ejercicio 2019, no hay variaciones.
 Los consejeros percibirán por su pertenencia al Consejo de Administración:
 - Los Vocales del Consejo de Administración han percibido una asignación fija mensual por importe de 15.642,56 euros brutos. Es decir, 187,7 milesde euros brutos anuales.
 - El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración: ha percibido una cantidad fija mensual de 50.000 euros brutos (en lugar de la asignación fija mensual de 15.642,56 euros brutos prevista para los demás vocales). Es decir, 600 miles de euros brutos anuales.
 - Adicionalmente los Presidentes de los Comités: han percibido una asignación fija mensual por importe de 1.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal). Es decir, han percibido 12 miles de euros brutos anuales.
 - Y también de modo adicional, el Consejero Coordinador: ha percibido una asignación fija mensual por importe de 2.083 euros brutos (adicional ala asignación fija mensual como vocal). Es decir, 25 miles de euros brutos anuales.
 El concepto e importe de las "Dietas de asistencia" en el ejercicio 2020 coincide con el ejercicio 2019, con las únicas variaciones del número de sesiones y asistencias de cada uno de los Consejeros. En el ejercicio 2020 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. Starace, Sr. De Paoli y Sr. Cammiserca 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.

La remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, se incrementó en 2020 en 220 miles de euros, pasando de 740 miles de euros brutos anuales en el ejercicio 2019 a 960 miles de euros brutos anuales. El incremento se aprobó en la Junta General de Accionistas de 5 de mayo de 2020, a propuesta del Consejo de Administración celebrado en febrero de 2020.

- 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:

- 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.

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.

- 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.
- 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 2020 el Consejo de Administración, previo Informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la concertación de los objetivos del Consejero Delegado del ejercicio 2020, que se vincularon 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 23 de febrero de 2021. En este sentido, la valoración de los objetivos 2020 es la siguiente:

- Objetivo Económico: Resultado Neto del Ejercicio Sociedad Dominante (peso 25%). El resultado final del año ha sido superior en un 2,95 % al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.
- Objetivo Económico: Costes Fijos (peso 20%). Los costes fijos al final del año ha sido inferiores en un 0,8 % al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento del 116,45%.

- Objetivo Financiero: FFO (Cash-flow antes de dividendos, inversiones netas y operaciones extraordinarias) (peso 15%). El resultado final del año ha sido el valor previsto en el target del objetivo y por tanto la valoración del objetivo llega al cumplimiento del 100%.

- Objetivo de negocio: Proyectos Estratégicos de Negocio (peso 20%). El resultado final del año ha supuesto valor previsto como máximo del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al máximo del 120%.

- Objetivo de Seguridad: por una parte, vinculado a la labor de control del nivel preventivo de instalaciones y actividades, así como a la reducción del índice de accidentabilidad (peso 10%) y por otra a la Actividad en remoto debido a la emergencia Covid19 (peso 10%). Sin embargo el número de accidentes fatales ha sido superior a la referencia máxima establecida tanto en España como en el Grupo. En consecuencia, el porcentaje de consecución es del 0%. Para la parte del objetivo referenciada al trabajo en remoto el promedio de los accesos diarios a las aplicaciones informáticas en el periodo marzo - diciembre 2020 comparado con el periodo enero- febrero 2020 ha sido un 17% superior al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.

Los objetivos del ejercicio 2020 así valorados, junto con la ponderación de cada uno suponen un nivel de cumplimiento global ponderado del 104,29% sobre un nivel máximo alcanzable del 120%.

Siguiendo los criterios establecidos en las instrucciones del presente Informe, en el ejercicio 2020, a la fecha de finalización del periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo, el Consejero Delegado ha devengado los importes señalados en la columna "retribución variable a corto plazo" de la tabla del apartado C.1.a) i).

Esta retribución ha sido aprobada por el Consejo a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, si bien el pago de los mismos se abonará una vez aprobadas las cuentas anuales por la próxima Junta General de Accionistas.

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

La retribución variable a largo plazo de Endesa se articula a través del denominado Plan de Fidelización, que tiene como principal finalidad fortalecer el compromiso de los empleados, que ocupan posiciones de mayor responsabilidad en la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo Endesa.

Para cada uno de los objetivos se establece un nivel de entrada a partir del cual se consideraría cumplido el objetivo al 50% (esto en el 2017-2019 aplica, deja de aplicar en el 2020-2022), y dos niveles de sobrecumplimiento: consecución por encima del primer nivel equivale a un 150%; y consecución por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180%. Por lo tanto, el nivel de retribución variable bajo cada uno de los Programas se situará entre el 0% y el 180% del incentivo base (target – correspondiente a un cumplimiento del 100%).

El Plan de fidelización 2018-2020, se aprobó en la Junta General de Accionistas de 23 de abril de 2018. A cierre del ejercicio 2020 se ha devengado el Plan de fidelización 2018-2020 (Tabla 3- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-20), con un importe de 782 miles de euros, para el Consejero Delegado.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo (ejercicio 2021) y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2022). 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 2020, que representa el 30% del Plan de fidelización 2017-2019 y el 70% del Plan de fidelización 2016-2018, que asciende a un importe de 729 miles de euros para Consejero Delegado, cuyo cumplimiento fue detallado en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2018 y 2019, respectivamente. Ver Anexo Tabla 9- CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN. Por todo ello, los importes señalados para el Consejero Delegado en la columna "retribución variable a largo plazo" de la tabla C.1.a).i) reflejan un nivel de consecución del 72% para el Plan de fidelización 2017-2019 y del 180% para el Plan de fidelización 2016-2018.

Para el programa 2016-2018, el valor target es para el Consejero Delegado de 490 miles de euros y el valor máximo podía llegar al 180%. El Plan de fidelización 2016-2018 definió los siguientes objetivos para el Consejero Delegado:

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

El objetivo de TSR será medido según una escala de consecución con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 0- MEDIDAS Y UMBRALES

OBJETIVOS PROGRAMA 2016-2018.

Con el fin de evaluar el nivel de logro del objetivo, el TSR medio de Endesa y del Peer Group serán calculados en el periodo anterior al inicio del plan (fines 2015) y el periodo final del plan (fines 2018). Se entiende que, si el TSR de Endesa supera al del grupo de pares, pero es negativo en términos absolutos, se reconocerá el Premio relacionado con el TSR en un importe no superior a 100 % de la base de valor asignado. Por lo tanto, en tal caso no se podría aplicar el multiplicador del 180 % ni del 150 %.

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

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

entre los umbrales. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 0- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2016-2018.

De conformidad con los criterios de medición definidos, el valor del objetivo TSR es superior al target definido en un 139%, por lo que el grado de sobrecumplimiento es el 180%, y el valor del objetivo Roace es superior al target definido en un 9,1%, por lo que el grado de sobrecumplimiento es el 180%. Por todo ello, el grado de consecución del Plan LTI 2016-2018 es igual al 180%

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

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

El objetivo de TSR será medido según una escala de consecución con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 1- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019.

En caso de que el valor del TSR de Endesa en el trienio de referencia sea negativo, el importe a percibir se reducirá (basado en una curva regresiva) en el mismo porcentaje negativo registrado por el valor del TSR de Endesa, multiplicado por el valor constante 1.5. Se incluye como anexo en la Tabla 2- SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2017-2019.

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

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

El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado de Explotación Ordinario (Ebit Ordinario) y el Capital Neto Invertido medio (CIN) en forma acumulada en el periodo de devengo será valorado según una escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 1- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019.

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

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

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

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos son beneficiarios de un sistema de Previsión Social Complementario para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. - Jubilación:

Dicho sistema se instrumenta mediante aportaciones al "Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa" del que es partícipe el directivo en función de fecha y empresa de incorporación y aportaciones complementarias realizadas a una póliza de seguro o instrumento similar destinado al efecto.

El Consejero Delegado, atendiendo a su antigüedad y origen en el Grupo Endesa, tiene definido un sistema de ahorro de prestación definida. En el ejercicio 2020 la aportación asciende a 485 miles de euros.

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

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

-Incapacidad y fallecimiento:

En cuanto a las coberturas de incapacidad y fallecimiento, Endesa tiene suscrito un seguro de vida y accidentes que garantiza determinados capitales y/o rentas en función de la contingencia de que se trate.

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

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

- Respecto a los derechos acumulados en estos sistemas de ahorro el Consejero Delegado Sr. Bogas presenta a 31/12/2020 un importe de 12.906 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.

Tal y como se informó en el apartado A.1 del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2019, aprobado en la Junta de 5 de mayo de 2020. En 2020 se modificó el marco contractual del Sr. Bogas en relación al momento de percepción de su Indemnización o compensación garantizada y de sus derechos de sistema de ahorro a largo plazo, ambos previstos al alcanzar la edad de 65 años (ejercicio 2020) y que con la modificación se han pospuesto al momento de su cese como Consejero Delegado de Endesa, por cualquier causa, accediendo a la jubilación.

Adicionalmente, y dado que desde el 12 de abril de 2019, se sustituyó el Presidente ejecutivo por un Presidente no ejecutivo e independiente, el Consejero Delegado se constituyó a todos los efectos como el primer ejecutivo de la Sociedad, incrementando su responsabilidad, y en este sentido, con la ayuda del asesor externo Deloitte, se realizó un análisis comparativo con las empresas del sector en relación a la remuneración del Sr. Bogas, que concluyó que su remuneración estaba por debajo de la media de compañías comparables por dimensión y sector.

La política retributiva del Consejo de Administración está basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de Endesa y de sus accionistas. Dicha remuneración persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de Consejero de una sociedad con las características y particularidades de Endesa, tomando en consideración sus responsabilidades, las mejoras prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por la Compañía.

Por todo ello, en la Política de Remuneraciones 2020-2022, aprobada en la pasada Junta General de 5 de mayo de 2020, se incrementó la remuneración fija del Sr. Bogas en 220 miles de euros y el target de su retribución variable a corto plazo en 117 miles de euros.

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 2020 no se han dado las circunstancias descritas en este apartado.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Endesa tiene establecido para su personal directivo un sistema de préstamos para la adquisición de vivienda habitual o para otras necesidades. También los consejeros ejecutivos y, en general, los Altos Directivos pueden beneficiarse de ambos tipos de préstamos cuyos capitales máximos son de una anualidad de la retribución bruta anual estimada o de media anualidad, respectivamente.

A fecha de emisión de este Informe, el Consejero Delegado tiene un préstamo por importe de 230 miles de euros, con un interés medio previsto para el ejercicio 2020 de 0,187 % y un préstamo sin intereses (la subvención de interés se considera retribución en especie) por valor de 166 miles de euros. A fecha de este Informe no ha iniciado la devolución de los préstamos.

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

En el ejercicio 2020 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Consejero Delegado del ejercicio 2019: póliza de seguro de vida por importe de 39,5 miles de euros; póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe 12 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 42,9 miles de euros. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 4,9 miles de euros. El importe total de la remuneración por estos conceptos para Consejero Delegado asciende a 99,31 miles de euros, y está incluido en el apartado C.1.iv.

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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No Aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	Presidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCESCO STARACE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ DAMIAN BOGAS GALVEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	Consejero Independiente	Desde 05/05/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO CAMMISECRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO GARRALDA RUÍZ DE VELASCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	Consejero Independiente	Desde 05/05/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	Consejero Independiente	Desde 05/05/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO DE LACERDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALBERTO DE PAOLI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 15/01/2020
Don MIGUEL ROCA JUNYENT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE	604	21							625	447
Don FRANCESCO STARACE										
Don JOSÉ DAMIAN BOGAS GALVEZ				929	571	729			2.229	2.137
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	123	24							147	
Don ANTONIO CAMMISECRA										
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	188	38							226	232
Don IGNACIO GARRALDA RUÍZ DE VELASCO	200	43							243	254
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	123	24							147	
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	188	21							209	207
Doña ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	123	15							138	
Don FRANCISCO DE LACERDA	191	43							234	242
Don ALBERTO DE PAOLI										
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	7								7	224
Don MIGUEL ROCA JUNYENT	221	47							268	278

Observaciones

En relación a la retribución variable a largo plazo, a cierre del ejercicio 2020 se ha devengado el Plan de fidelización 2018-2020, con un importe de 782 miles de euros, para el Consejero Delegado. No obstante, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (a excepción de que el directivo se jubile o abandone la empresa por finalización de contrato de duración determinada, en cuyo caso se prevé el cobro de los planes finalizados en la fecha de baja del directivo, y cuyo pago se mantendrá diferido a la fecha que corresponda, aunque el directivo no continúe activo en la compañía); estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el

30% del incentivo (ejercicio 2021) y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2022). 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 2/2018 CNMV (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 2020, que representa el 30% del Plan de fidelización 2017-2019 y el 70% del Plan de fidelización 2016-2018, que asciende a un importe de 729 miles de euros para el Consejero Delegado. Ver Anexo Tabla 9 CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN.

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ DAMIAN BOGAS GALVEZ	485

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ DAMIAN BOGAS GALVEZ	485	364			12.906	12.271		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ DAMIAN BOGAS GALVEZ	Remuneración en especie	99

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2020	Total ejercicio 2019
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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JUAN SÁNCHEZ- CALERO GUILARTE	625				625						625
Don FRANCESCO STARACE											
Don JOSÉ DAMIAN BOGAS GALVEZ	2.229		485	99	2.813						2.813
Doña MARÍA EUGENIA BIETO CAUBET	147				147						147
Don ANTONIO CAMMISECRA											
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	226				226						226

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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don IGNACIO GARRALDA RUÍZ DE VELASCO	243				243						243
Doña PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS	147				147						147
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	209				209						209
Doña ALICIA KOPLOWITZ Y ROMERO DE JUSEU	138				138						138
Don FRANCISCO DE LACERDA	234				234						234
Don ALBERTO DE PAOLI											
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	7				7						7
Don MIGUEL ROCA JUNYENT	268				268						268
TOTAL	4.473		485	99	5.057						5.057

Observaciones

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:

[23/02/2021]

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- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2016-2018 (Apartado B.7)

Total Shareholders Return" (TSR):

TSR Endesa vs TSR Peer Group	TSR Endesa superior al 120% del TSR Peer Group	TSR Endesa entre el 110% y el 120% del TSR Peer Group	TSR Endesa entre el 100% y el 110% del TSR Peer Group	TSR Endesa entre el 80% y el 100% del TSR Peer Group	TSR Endesa inferior al 80% del TSR Peer Group
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado TRIENIO 2016 2018	44%	42,9%	41,2%	40,1%	Inferior a 40,1%
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

TABLA 1- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019 (Apartado B.7)

Total Shareholders Return" (TSR):

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

*Interpolación lineal entre los umbrales

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

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

*Interpolación lineal entre los umbrales

TABLA 2- TABLA SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2017-2019 (Apartado B.7)

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

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

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

Total Shareholders Return" (TSR):

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

*Interpolación lineal entre los umbrales

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

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

*Interpolación lineal entre los umbrales

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

Reducción de emisiones CO ₂ (gCO ₂ /kWh)	Menor o igual que 5% Target	3% Target	Target	+3% Target	Mayor que +3% Target
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

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

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

TABLA 5- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2019-2021 (Apartado A.1 – punto 6)

Total Shareholders Return" (TSR):

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

* Interpolación lineal entre los umbrales

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

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

* Interpolación lineal entre los umbrales

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

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

* Interpolación lineal entre los umbrales

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

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

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

Total Shareholders Return" (TSR):

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

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

Total Shareholders Return" (TSR):

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Capacidad instalada neta Renovable:

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

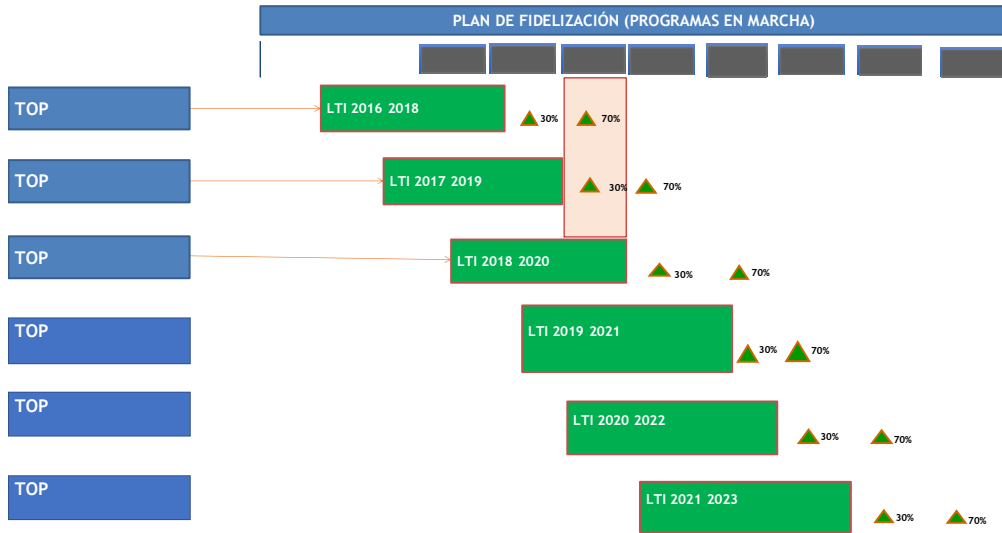
** Interpolación lineal entre los umbrales*

"Reducción de emisiones CO2" (CO2)

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

** Interpolación lineal entre los umbrales*

Tabla 9- CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN Apartado B.7 Y C.1.a)i)



▲ Pagos previstos en las condiciones del Programa 2016-2018; Programa 2017-2019; Programa 2018-2020; Programa 2019-2021; Programa 2020-2022