OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2021-2023

endesa

Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENDESA 2021-2023

30 de abril de 2021

ÍNDICE

1. Marco normativo y estatutario de la Política de Remuneraciones

2. Principios generales de la Política de Remuneraciones

3. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos

- 3.1. Retribución fija
- 3.2. Retribución variable
  - 3.2.1. Retribución variable a corto plazo
  - 3.2.2. Retribución variable a largo plazo
  - 3.2.3. Control ex post de la retribución variable
- 3.3. Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos
- 3.4. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
- 3.5. Otras remuneraciones
- 3.6. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos
- 3.7. Incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos

4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

5. Importe global de la remuneración anual del conjunto de administradores

6. Período de vigencia de la Política de Remuneraciones

1.- Marco normativo de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa se desarrolla conforme a la legislación vigente y, en términos generales, está alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo recogidas, entre otros, en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, ambos documentos emitidos por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Esta Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa permanecerá vigente desde la fecha de su aprobación y, en su caso, durante un período máximo de tres ejercicios.

La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la Política de Remuneraciones será motivada y deberá ir acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

La Política de Remuneraciones de Endesa se ajusta al Sistema de Remuneración previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante su periodo de vigencia, establecido en el apartado 6 siguiente, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

2.- Principios generales de la Política de Remuneraciones

La política retributiva del Consejo de Administración está basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias, intereses y la sostenibilidad 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.

La transparencia en materia de retribuciones es otro de los principios que sustenta esta Política, en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

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

Los importes de la remuneración fija y dietas de los Consejeros, en su condición de tales, así como las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos, son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y están sujetos a la obligación de transparencia.

La Política de Remuneración de Endesa está alineada con las recomendaciones de la normativa nacional e internacional en materia de Gobierno Corporativo y pretende:

- Retribuir adecuadamente a sus Consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad.

- Que la remuneración de los administradores guarde una proporción razonable con la importancia y situación económica de la Sociedad, así como los estándares de mercado con empresas comparables.

En particular, con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneración de Endesa pretende:

- Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con su desempeño individual y la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad.

- Que la estructura de su remuneración garantice un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo.

- Que los componentes variables de la remuneración estén ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social, que sean coherentes con las circunstancias de la Sociedad, que contribuyan al cumplimiento del plan estratégico y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Que los componentes variables de la remuneración incorporen clausulas malus y clawback, que permitan a la Sociedad no pagar o reclamar el reembolso de estos componentes cuando su importe no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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, revisará anualmente la necesidad de modificar esta Política 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.

3.- Sistema retributivo aplicable a los Consejeros ejecutivos

Respecto a la retribución que les corresponde percibir a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas (distintas a las de consejero en su condición de tal) se aplican los conceptos retributivos utilizados, en general, por las sociedades cotizadas para remunerar a su Alta Dirección.

En este sentido establece el artículo 40 de los Estatutos Sociales que las retribuciones, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás remuneraciones, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social o cualesquiera otros conceptos retributivos profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión

colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

La retribución de los Consejeros por sus funciones ejecutivas vendrá determinada por el nivel de responsabilidad asignado y el desempeño individual, en línea con el mercado para niveles de responsabilidad equivalentes.

La retribución de los Consejeros ejecutivos se compone de una retribución fija, de una retribución variable a corto plazo y de una retribución variable a largo plazo.

La retribución variable target a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos representará un porcentaje igual o superior al 50% sobre su retribución total anual a percibir y tendrá asociado una métrica que permita premiar el sobrecumplimiento de los objetivos, así como un umbral mínimo por debajo del cual no se generará derecho al cobro.

Por lo tanto, la retribución total de los Consejeros ejecutivos podrá estar entre un mínimo, representado por la retribución fija, y un máximo alcanzable con los niveles de sobrecumplimiento de los objetivos. En estos casos, la retribución variable representará más del 60% de la retribución total.

3.1. Retribución fija

Dicha retribución estará en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y alcanza respecto a la remuneración total una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

Para su determinación y posibles actualizaciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta los criterios anteriores y propondrá al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos.

La remuneración fija anual del Consejero Delegado asciende a 960 miles de euros brutos.

Esta cantidad ha sido fijada de conformidad con los criterios previstos en el apartado 3.3 de esta Política y permanecerá fija mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarla, de acuerdo con el referido apartado 3.3.

3.2. Retribución variable

La retribución variable tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros, no financieros y de responsabilidad social, debiendo ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el largo plazo. Los objetivos se establecerán anualmente, para cada uno de los Consejeros ejecutivos, por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

La definición de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorporará cláusulas que permitan 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. En todo caso, el Comité de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente, de conformidad con el Procedimiento aprobado por dicho Comité a tal efecto, si han acaecido circunstancias que justifiquen proponer al Consejo de Administración la aplicación de estas cláusulas.

3.2.1. Retribución variable a corto plazo

La gestión de la retribución variable a corto plazo en Endesa está basada en el reconocimiento de la contribución de cada persona a los resultados de la Empresa en función de la asignación de objetivos y de la consiguiente medición de los resultados obtenidos según las directrices de la Sociedad.

Los objetivos citados se vinculan a resultados recurrentes de la Sociedad y a la evolución del negocio a corto plazo. Las principales magnitudes a utilizar, entre otras pueden ser:

- Económico-Financieras: EBITDA (resultado bruto de explotación), Cash-Cost (costes fijos operativos e inversiones de mantenimiento), FFO (fondos generados por las operaciones, Cash-Flow antes del pago de dividendos, inversiones brutas y operaciones extraordinarias), margen del negocio regulado, margen comercial, margen de negocio integrado, OPEX (costes fijos operativos), Deuda neta, CAPEX (inversiones materiales), optimización de procesos comerciales o crecimiento de cartera de clientes.

- No Financieros: Seguridad y reducción de índices de accidentalidad, disponibilidad de las centrales de producción, indicadores de eficiencia, calidad del servicio, eficacia de las líneas de negocio y proyectos específicos.

- También se podrán proponer objetivos en materia de gobierno corporativo, y sostenibilidad, tales como la reducción de emisiones CO2 del grupo Endesa, así como objetivos vinculados al desempeño personal de los Consejeros.

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

El valor target de la retribución variable a corto plazo para el Consejero Delegado asciende a 567 miles de euros.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobar con anterioridad a su aplicación para cada ejercicio la determinación de cada objetivo, su peso y su métrica de cumplimiento. Igualmente aprobará la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el ejercicio. El Comité de Nombramientos y Retribuciones, en función del nivel de cumplimiento de cada

objetivo y su ponderación, determinará y propondrá al Consejo un nivel de cumplimiento medio ponderado en base al cual se paga el incentivo anual.

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

3.2.2. Retribución variable a largo plazo

La retribución variable a largo plazo de Endesa se articuló hasta el ejercicio 2019 a través del denominado Plan de Fidelización. En el ejercicio 2020 el Plan se rediseñó parcialmente, pasando a denominarse "Incentivo Estratégico", cuya finalidad principal es recompensar la contribución a la estrategia empresarial y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad 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.

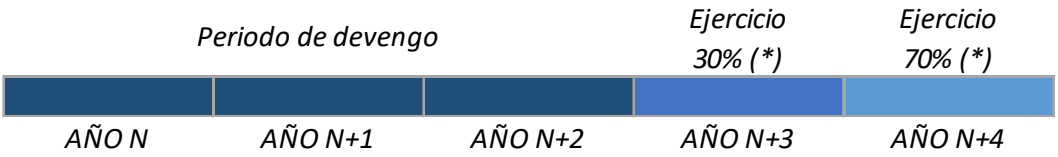
Los Consejeros Ejecutivos, no podrán transmitir las acciones de la Sociedad recibidas como consecuencia de los planes de retribución variable a largo plazo a los que se refiere este apartado hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su atribución.

Esta retribución variable a largo plazo está estructurada a través de programas trienales sucesivos que se inician cada año.

Los objetivos de la remuneración variable a largo plazo, para contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, están alineados con la creación de valor para el accionista y utilizan, entre otros, la referencia al precio de la acción de Endesa, el TSR (Total Shareholders Return), el ROACE (Return On Average Capital Employed) y otros indicadores, especialmente los relacionados con el medioambiente y la sostenibilidad, como las reducciones de emisiones de CO_2 y la capacidad instalada neta de fuentes renovables.

Los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo (salvo 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, manteniéndose el pago 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, en el segundo año desde la finalización del Plan.

Cronología del Plan de Fidelización



(*) En el caso del logro de objetivos de rendimiento

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la definición de los objetivos y la verificación de la consecución de dichos objetivos.

En cada programa, para cada uno de los objetivos se establecerá un nivel de entrada a partir del cual se considerará cumplido el objetivo, y dos niveles de sobrecumplimiento: la consecución por encima del primer nivel equivale a un 150% del incentivo base; y la consecución por encima del segundo nivel equivale al cumplimiento máximo del 180% del incentivo base. 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 (correspondiente a un cumplimiento del 100%).

El valor del incentivo base para el Consejero Delegado es de 518 miles de euros.

3.2.3. Control ex post de la retribución variable

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

El Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración el no pago o la reclamación del reembolso de los componentes variables si se verifica que el cálculo se realizó atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

En este sentido la sociedad tiene un Procedimiento de verificación de cláusulas malus y claw-back aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones que establece que el Comité de Nombramientos y Retribuciones verificará, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna, si han acaecido circunstancias que justifiquen la aplicación de las cláusulas malus o claw-back previstas para los Consejeros ejecutivos y propondrá, en su caso, las medidas oportunas para recuperar los importes que pudieran corresponder.

3.3.- Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento

y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Las posibles variaciones de la remuneración fija anual y del target de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos, en el periodo al que esta Política se refiere, serán determinadas por el Consejo de Administración, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español; a la previsión de crecimiento para cada año; y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros aspectos. Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a votación, con carácter vinculante y como punto separado del orden del día en la primera Junta General de Accionistas que se celebre.

3.4. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

Los Consejeros ejecutivos son beneficiarios 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.

El Consejero Delegado, atendiendo a su antigüedad y su vinculación laboral previa en el Grupo Endesa, es beneficiario de un sistema de ahorro de prestación definida, cuyas aportaciones y derechos acumulados se informarán cada año en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

La Sociedad mantiene el compromiso de la prestación definida que consiste en el cobro de una renta vitalicia anual y constante, una vez cumplida la edad legal de jubilación de los 65 años y habiendo cesado en su cargo de Consejero Delegado, por un importe estimado de 867 miles de euros anuales (este importe incluye la pensión pública de la seguridad social y la prestación derivada del plan de pensiones), y con una reversión al cónyuge supérstite en el caso de fallecimiento igual al 45% de la renta que viniese percibiendo, descontando la pensión de viudedad de la seguridad social y la pensión de viudedad garantizada en el plan de pensiones.

El mencionado importe anual se ha estimado tomando como referencia el ejercicio 2022, fecha en la que el Consejero Delegado cumplirá la edad de 67 años. En caso de diferimiento de su jubilación efectiva por renovación en su cargo de Consejero Delegado, se procederá a estimar nuevamente ese importe anual.

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

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.

3.5. Otras remuneraciones

Los Consejeros ejecutivos, al igual que el resto de Altos Directivos, tienen establecido un sistema de préstamos con o sin intereses hasta un importe máximo de una anualidad; así como una póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes; y la asignación de automóvil de empresa en régimen de renting.

Así mismo, los Consejeros ejecutivos, al igual que el resto del personal de Endesa y en los mismos términos y condiciones, tienen reconocido, entre otros, el beneficio de suministro de energía eléctrica a tarifa de empleado.

3.6. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos

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

1.- Confidencialidad: obliga y compromete a mantener el secreto profesional de cualquier dato e información específica de Endesa que conozca en función del cargo que ocupa en la Sociedad 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 Sociedad todos los libros, documentos, materiales y demás bienes correspondientes a la actividad de la misma que en su momento pudieran estar en su poder, en su posesión o bajo su control.

3.- Extinción: en determinados supuestos de extinción de la relación se establece un plazo de preaviso mínimo de tres meses que, de no observarse exige el abono del período de preaviso incumplido. Por el contrario, los referidos contratos no contienen primas de contratación.

El régimen aplicable al Consejero Delegado es el siguiente:

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.

Este importe incluye la compensación por el pacto de no competencia post-contractual de dos años, incluido en el contrato de alta dirección del Consejero Delegado. Esta indemnización es, sin embargo, compatible con el sistema de ahorro de prestación definida para el caso de jubilación del Consejero Delegado descrito en el Apartado 3.4.

La extinción en los supuestos de fallecimiento o jubilación reconocen el derecho del Consejero Delegado o de sus causahabientes a la compensación a la que hace referencia el punto anterior.

En el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros se informará del detalle de las indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

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.

3.7. Incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos

Con base en los principios de la Política de Remuneraciones, en los casos de incorporación de nuevos consejeros ejecutivos, sus remuneraciones vendrán determinadas por el nivel de responsabilidad asignado y por la trayectoria profesional, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y de la competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado.

Si se nombrara a un Alto Directivo de la Sociedad como Consejero ejecutivo, se suspenderá su contrato de alta dirección y se firmará un nuevo contrato como Consejero Ejecutivo. En el caso de que éste cesara en el cargo, se podrá reanudar la relación anterior.

En caso de producirse el nombramiento de nuevos Consejeros ejecutivos, su retribución máxima deberá establecerse por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. No obstante, el Consejo de Administración tendrá el

límite de las retribuciones fija y variable respectivamente establecidas en los apartados anteriores para el Consejero Delegado. Además, su paquete retributivo podrá contemplar la participación en sistemas de ahorro a largo plazo y otros conceptos retributivos en línea con los establecidos para la Alta Dirección de la Sociedad

La incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos, así como sus concretas retribuciones durante el primer ejercicio como Consejero ejecutivo se darán a conocer en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a votación, con carácter vinculante y como punto separado del orden del día, en la primera Junta General de Accionistas que se celebre. Adicionalmente, en esta Junta General también se presentará para su aprobación la modificación o una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que concretará de forma individualizada las retribuciones de los nuevos Consejeros ejecutivos.

No obstante lo anterior, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo, cuando se produzcan nuevas incorporaciones a la Sociedad o su Grupo en la Alta Dirección se establecerá un límite máximo de dos años de la retribución total y anual devengada, para los pagos por resolución de contrato, 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, aplicable en cualquier caso, en los mismos términos, a los contratos con Consejeros ejecutivos.

4.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

La Política de Remuneración, en relación con 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.

La remuneración de los administradores guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma y los estándares de mercado con empresas comparables.

Atendiendo al Sistema de Remuneración de los Estatutos, la remuneración de los Consejeros por su condición de tales se compone de los siguientes conceptos:

a) Asignación fija mensual.

b) Dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités.

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, y la distribución de dicho importe entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente determine, considerando los cargos, las funciones y las responsabilidades internas y de representación institucional atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En este sentido, se considera que son cargos del Consejo de Administración que deben ser objeto de una retribución especial, los siguientes: presidente no ejecutivo; consejero

coordinador y presidente o miembro de los distintos comités del consejo de administración.

Los consejeros percibirán por su pertenencia al Consejo de Administración:

- Vocales del Consejo de Administración:

  - ✓ Asignación fija mensual por importe de 15.642,56 euros brutos.

  - ✓ Dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités, por importe de 1.502,53 euros brutos.

- Además de la retribución señalada para los vocales del Consejo de Administración, y en ejercicio de sus facultades para la distribución del importe máximo de la retribución de los consejeros en su calidad de tales, aprobado por la Junta General, se establecen los siguientes criterios de retribución que serán aplicables en el caso de que sean efectivamente nombrados los cargos que se señalan:

  - ✓ Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración: percibirá 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). Adicionalmente, a la vista de las funciones de representación institucional en el desempeño de su cargo, el Presidente no ejecutivo tendrá asignado un coche con conductor y seguro médico, en las mismas condiciones que el Consejero Delegado.

  - ✓ Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento: percibirá una asignación fija mensual por importe de 3.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal).

  - ✓ Presidentes del Comité de Nombramiento y Retribuciones y del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo: percibirán una asignación fija mensual por importe de 2.000 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal).

  - ✓ Consejero Coordinador: percibirá una asignación fija mensual por importe de 2.083 euros brutos (adicional a la asignación fija mensual como vocal).

Los importes de la retribución de los Consejeros en su condición de tales se podrán revisar y modificar anualmente por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, siempre dentro del máximo fijado por la Junta General.

Por último, hay que señalar que con carácter general no aplican a los Consejeros externos los conceptos retributivos, previstos para las funciones ejecutivas, tales como, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social o cualesquiera otros conceptos que correspondan a los Consejeros ejecutivos por cualesquiera otras funciones ejecutivas que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros.

5.- Importe global de la remuneración anual del conjunto de administradores

De conformidad con el artículo 40 de los Estatutos sociales de Endesa, la remuneración máxima global y anual, para los Consejeros en su condición de tales, será la que determine la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente hasta que ésta no acuerde su modificación.

A estos efectos, 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 sus Comités y por desempeñar el cargo de Consejero Coordinador, ascenderá a cuatro millones de euros o al importe aprobado en posteriores Juntas Generales de Accionistas. Los criterios para la distribución de dicho importe tendrán en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, tanto por sus funciones no ejecutivas como ejecutivas, habrá que agregar a dicha cuantía los siguientes conceptos retributivos de los consejeros ejecutivos:

- ✓ Retribución fija, descrita en el apartado 3.1 de esta Política y actualizada, en su caso, en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- ✓ Retribución variable a corto plazo, descrita conceptualmente en el apartado 3.2.1, de esta Política, en el que se indica los niveles y valores target para los Consejeros ejecutivos y concertada para ejercicio, mediante los indicadores oportunos y los resultados de consecución en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- ✓ Retribución variable a largo plazo, en su caso, aprobada por la Junta General de Accionistas, descrita conceptualmente en el apartado 3.2.2 de esta Política, en el que se indica los niveles y valores target para los Consejeros ejecutivos, concretada para cada ejercicio, mediante los indicadores oportunos y los resultados de consecución en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- ✓ Sistemas de ahorro a largo plazo, descritos en el apartado 3.4 de esta Política y complementada con las aportaciones anuales especificadas en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- ✓ Otras remuneraciones, descritas en el apartado 3.5 de esta Política y cuyas retribuciones anuales específicas se encuentran descritas en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- ✓ Además, en el supuesto de que procediera la extinción de la relación con alguno de los consejeros ejecutivos, podría proceder el abono de las indemnizaciones descritas en el apartado 3.6 de esta Política y en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente que la Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente y que la remuneración efectivamente satisfecha a cada uno de los Consejeros se ajusta a lo dispuesto en ella.

6.- Período de vigencia de la Política de Remuneraciones

La Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros desde la fecha de su aprobación y, en su caso, durante un período máximo de tres ejercicios (2021 al 2023).

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023, durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

En todo caso esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.