
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

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.

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa aplicable en el ejercicio 2019, se aprobó en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 23 de abril de 2018, para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, y no presenta particularidades para cada uno de los ejercicios.

Procedimiento para determinar la Política de Remuneraciones del ejercicio 2019:

El Comité de Nombramientos y Retribuciones con el apoyo interno de los responsables de las áreas de Recursos Humanos, Estrategia, Económico Financiero, Sostenibilidad y el Secretario del Comité, revisará siempre que lo considere oportuno, la necesidad de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020 aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Adicionalmente, dentro del marco establecido por la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020, apartado 3.3, aprobada por la Junta y durante el ejercicio 2019, 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 2018-2020. Estas modificaciones estarían sometidas a publicación en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros y posterior aprobación por la Junta. Hay que señalar que en el presente Informe no se han incorporado modificaciones con respecto a la remuneración fija anual y target de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos del ejercicio 2017.

- Los conceptos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, siempre dentro del importe máximo fijado por la Junta General y de conformidad con el apartado 4 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020. Si bien a fecha de este Informe no es previsible ninguna modificación, hay que señalar que el Consejo de Administración, podría realizar modificaciones en el ejercicio 2019, considerando las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comités y demás circunstancias objetivas que considere relevantes, todo ello a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Por último, señalar que el Consejo de Administración, con asesoramiento interno de la Sociedad, elabora y publica anualmente el presente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, que incluye las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. El Comité de Nombramientos y Retribuciones verifica la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida, entre otros en el mencionado Informe de Remuneraciones, con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna 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, en su caso.

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 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, carecen de conceptos retributivos variables. Es por ello que el concepto "mix retributivo" sólo se refiere a los Consejeros ejecutivos.

La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos prevista para 2019 garantiza un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo.

La retribución total de los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019 podrá estar entre un mínimo, representado por la retribución fija, y un máximo alcanzable con los niveles de sobrecumplimiento de los objetivos.

Mix retributivo Presidente (Ver apartado D):

En un escenario de cumplimiento de objetivos target del 100%, el peso de la retribución fija representaría el 47%, la retribución variable a cortoplazo 29% y la retribución variable a largo plazo 24%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo).

En un escenario de cumplimiento de objetivos máximo (hasta el 120% en el variable a corto plazo y hasta el 180% en el variable a largo plazo), el peso de la retribución fija representaría el 38%, la retribución variable a corto plazo el 28% y la retribución variable a largo plazo el 34%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo).

Mix retributivo Consejero Delegado:

En un escenario de cumplimiento de objetivos target del 100%, el peso de la retribución fija representaría del 43%, la retribución variable a corto plazo el 26% y la retribución variable a largo plazo el 30%, 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 33%, la retribución variable a corto plazo el 24% y la retribución variable a largo plazo el 42%, todo ello sobre la retribución total (fija, variable ordinaria y variable a largo plazo).

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2019 utiliza cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos financieros, de resultado, de eficacia, de negocio y de seguridad laboral. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros están diseñados considerando el Plan estratégico de Endesa 2019-2021 y en este sentido, se garantiza que se atiende a los resultados y objetivos de la Sociedad, en el largo plazo.

La retribución variable a largo plazo del ejercicio 2019 utiliza tres 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 2019-2021 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.

- 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 Interna, que realizará un análisis y concluirá sobre el cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos y asegurará la inexistencia de conflictos de interés en la determinación de dichos objetivos.

Adicionalmente, hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones está formado por seis miembros, cinco de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité y al mismo tiempo, todos ellos son miembros del Comité de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada en estos dos Comités, favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de los citados Comités y en su propuesta al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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

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

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

En la retribución a largo plazo, desde el año 2014, los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo; estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo y el 70% restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan.

- **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 2019 están previstos los siguientes devengos:

- "Asignación fija mensual" a fecha de emisión de este Informe se mantiene el importe aplicado por este concepto desde enero de 2013, que asciende a 15,6 miles de euros brutos. Adicionalmente, en este concepto se incluye 1 miles de euros brutos mensuales para los cargos de Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y 2,1 miles de euros brutos mensuales para el Consejero Coordinador (aprobados en la sesión del Consejo de 25 de enero de 2016 en atención a la mayor dedicación y responsabilidad de estos cargos, con las funciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre de 2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo y el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas).

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

La estimación de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, para el ejercicio 2019, oscilará entre 187 y 225 miles de euros brutos/ Consejero, en concepto de asignación fija, y aproximadamente 57 miles de euros brutos/ consejero en concepto de dietas de asistencia.

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 27 de abril de 2015 aprobó el importe de 3.000 miles de euros como máximo anual de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Administradores en su condición de tales. Este importe permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Las retribuciones mencionadas en los párrafos precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, son compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

- **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 2019 en concepto de remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos están previstos los siguientes devengos:

La remuneración fija anual del Presidente, D. Borja Prado Eulate, se mantendrá durante el ejercicio 2019 en los mismos términos aprobados en la Política de Remuneraciones aprobada el 26 de abril de 2016, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y ascienden a 1.132 miles de euros. Ver apartado D.

Con respecto a la remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, se mantendrá durante el ejercicio 2019 en los mismos términos aprobados en la Política de Remuneraciones aprobada el 23 de abril de 2018, para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, y ascienden a 740 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 2019 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Presidente (ver apartado D) y Consejero Delegado del ejercicio 2018, descritos en el apartado B.14 y se han mantenido los importes de 2018, que deben considerarse como una mera estimación del devengo en 2019: póliza de seguro de vida por importe de 217 y 50 miles de euros, respectivamente; póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe de 9,7 y 12,9 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 24,9 y 31,1 miles de euros, respectivamente. Adicionalmente, el Consejero Delegado devenga por la concesión de préstamos y garantías un importe de 4,9 miles de euros.

- 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 2019, al igual que en ejercicios anteriores, los Consejeros ejecutivos tienen asignada una retribución variable a corto y largo plazo para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Compañía en el corto y largo plazo. Los objetivos se vinculan a variables que guardan relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros. En general, son objetivos predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles y que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el largo plazo.

Retribución variable corto plazo:

La gestión de la retribución variable a corto plazo en Endesa está basada en el reconocimiento de la contribución de cada persona a los resultados de la Empresa en función de la asignación de objetivos.

La metodología de asignación de los objetivos guarda relación con el rendimiento, tanto de los consejeros ejecutivos, 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. Los consejeros ejecutivos contribuyen 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 de Administración para los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019:

- Objetivo Económico: Resultado Ordinario Neto Iberia (Resultado del Ejercicio Sociedad Dominante) - peso 25
- Objetivo Económico: Costes Fijos Iberia -peso 20
- Objetivo Financiero: Iberia FFO: Cash flow antes de dividendos, operaciones extraordinarias e Inversiones netas - peso 15
- Objetivo Negocio: ligado a la transición energética y la descarbonización de la economía (ampliación vida nuclear) -peso 20
- Objetivo Safety: vinculado al número de accidentes laborales y al índice de frecuencia combinado -peso 20

Para el ejercicio 2019, al igual que el ejercicio anterior, el valor target de la retribución variable a corto plazo para el Presidente y Consejero Delegado es de 708 y 450 miles de euros, respectivamente; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 120% que representaría un importe de 850 y 540 miles de euros. Respecto al Presidente ver apartado D.

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 2020 y en caso de que existan salvedades en el informe del auditor externo se minorarán dichos resultados.

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

El Plan está estructurado a través de programas trienales sucesivos, que se inician cada año. Los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo; estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan.

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

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

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

A cierre del ejercicio 2019 se podrá devengar, en su caso, el Programa 2017-2019 para los Consejeros ejecutivos, si bien de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020 los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo, es entonces cuando se considerará producida la consolidación de la retribución a efectos de determinar un derecho incondicional. Asimismo y por continuar vigente detallamos también el Programa 2018-2020; y por último se informa del Plan 2019-2021, que se propondrá a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas 2019, para su aprobación.

Para el programa 2017-2019, el esquema de objetivos es el del programa anterior, si bien referenciado al trienio 2017-2019 y tomando como referencia el BIP 2017-2020.

Objetivos:

- 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 2- 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 3- 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 2- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019.

Para el programa 2017-2019, el valor target es para el Presidente de 568 miles de euros y para el Consejero Delegado de 518 miles de euros respectivamente, tal y como aprobó el Consejo de Administración en el ejercicio 2017; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 180%, que representa 1.023 y 932 miles de euros respectivamente. Respecto al Presidente ver apartado D.

Para el programa 2018-2020, se mantienen los dos objetivos del programa anterior y se incluye un nuevo objetivo de reducción de emisiones de CO₂. Está referenciado al trienio 2018-2020 y toma como referencia el BIP 2018-2022.

- 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 4- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020.

Con el fin de evaluar el nivel de logro del objetivo, el TSR medio de Endesa y del índice serán calculados como valor promedio del TSR en el periodo de un mes que precede al inicio (1.12.2017-31.12.2017) y al término (1.12.2020-31.12.2020) 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 5- SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2018-2020.

- 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 4- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020.

- 10% "Reducción de emisiones CO₂" (CO₂): reducción de las emisiones específicas de CO₂ (gCO₂/kWh) de Endesa en 2020. Este indicador mide las emisiones específicas de CO₂ de Endesa en España y Portugal en 2020, entendidas como el ratio existente entre las emisiones absolutas de CO₂ debidas a la generación eléctrica de Endesa y la producción neta total de Endesa para dicho año. La escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales se adjunta como anexo en la Tabla 4- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020.

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 concreto en 2020, según lo previsto en el Plan Estratégico 2018-2020. 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 2018-2020, el valor target para el Presidente es de 568 miles de euros y para el Consejero Delegado de 518 miles de euros respectivamente; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 180% que representaría un importe máximo de 1.023 y 932 miles euros, respectivamente. Respecto al Presidente ver apartado D.

Para el programa 2019-2021, el esquema de objetivos es el del programa anterior, si bien referenciado al trienio 2019-2021 y tomando como referencia el BIP 2019-2021.

Objetivos:

- 50 % "Total Shareholders Return": evolución del TSR medio de Endesa respecto al TSR medio del Índice Euro-Stoxx Utilities (Peer Group). Este indicador mide el rendimiento total de una acción como la suma de los componentes:
(i) Ganancias de capital: cambio en el valor de la acción entre el inicio y el final del período de referencia y
(ii) Dividendos reinvertidos: impacto de todos los dividendos pagados -en el período- y reinvertidos en el propio título a la fecha de descuento de cada uno de los mismos.

El objetivo de TSR será medido según la escala de consecución que se indica a continuación con interpolación lineal entre los umbrales. En caso de consecución por debajo del mínimo no se devengará pago. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 6- 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 período de un mes que precede al inicio (1.12.2018-31.12.2018) y al término (1.12.2021-31.12.2021) del período 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 7- SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2019-2021.

-40% "Return On Average Capital Employed" (ROACE) de Endesa acumulado en el período 2019-2021. El objetivo de ROACE acumulado de Endesa, representado por la relación entre el Resultado Operativo Ordinario (EBIT ordinario) y el Capital Neto medio Invertido (CIN), en forma acumulada en el período 2019-2021. Los umbrales y escalas de consecución se adjuntan como anexo en la Tabla 6- 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 6- 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. En este sentido, el objetivo se ha definido para un hueco térmico de 40 TWh en 2021, según lo previsto en el BIP 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 Presidente es de 568 miles de euros y para el Consejero Delegado de 518 miles de euros respectivamente; en ambos casos el valor máximo puede llegar al 180%, que representaría un importe máximo de 1.023 y 932 miles euros, respectivamente. Respecto al Presidente ver apartado D.

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

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

- 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.

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.

.Para el ejercicio 2019 se estima que la aportación al sistema de ahorro de aportación definida del Presidente será de 282 miles de euros. Ver apartado D.

.El Consejero Delegado, atendiendo a su antigüedad y origen en el Grupo Endesa, tiene definido un sistema de ahorro de prestación definida. Para el ejercicio 2019 se estima que la aportación a dicho sistema será de 345 miles de euros.

Para el Consejero Delegado, en base a los acuerdos previos a su condición de Consejero ejecutivo, la Sociedad mantiene 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 superviviente 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 representa 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, si se produce antes de esta edad se disminuirá el importe de conformidad con los cálculos actuariales que correspondan.

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.

-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 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 Presidente:

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

- a) Por mutuo acuerdo. Se estará a lo que las partes expresamente acuerden, siendo de aplicación, al menos, la indemnización prevista en el supuesto c.
- b) Por decisión unilateral del Presidente. La extinción del contrato requiere preaviso mínimo de tres meses y no generará indemnización alguna a favor del Presidente.
- c) Por desistimiento o cese por libre voluntad de la empresa. ENDESA notificará la decisión del desistimiento por escrito con una antelación mínima de tres meses abonando, en su caso, el período de preaviso incumplido. En tal supuesto, el Presidente tendrá derecho a percibir una indemnización de 2,8691 veces su última retribución anual. Todo ello sin perjuicio de la liquidación de haberes que le corresponda y del respeto de los derechos de que, en su caso, sea titular en materia de previsión social.
- d) Por conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones. El cese por conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones, que perjudique los intereses de ENDESA y así lo declarase un árbitro de equidad elegido de mutuo acuerdo o, en su defecto, la jurisdicción competente, no generará derecho a compensación económica alguna, salvo la liquidación de las cantidades que tenga pendientes.
- e) Sucesión de empresa. En el supuesto de sucesión de empresa, cualquiera que sea su forma, (fusión, absorción, escisión o disolución, entre otras) o modificación de la titularidad accionarial actual de ENDESA, que suponga un cambio de control de la misma, el Presidente tendrá la opción en el plazo de 6 meses, de rescindir este contrato y cesar en su puesto con arreglo a lo dispuesto y efectos para el caso de cese por libre voluntad de la empresa. Si no ejercita la acción en el plazo establecido, el contrato mantendrá la vigencia en la nueva situación, salvo que las partes acuerden otro contenido.
- Asimismo, el contrato incluye un Pacto de no competencia postcontractual similar al de los contratos de los Altos Directivos, de forma que tras el cese no se ejerza una actividad en competencia con ENDESA, durante el período de dos años; en contraprestación, el Presidente tendrá derecho a cobrar una cantidad máxima equivalente a 0,9564 veces la retribución anual.
- Otros supuestos de extinción, como fallecimiento, prejubilación, jubilación, incapacidad, etc. tendrán el tratamiento que proceda según la normativa de aplicación o el que resulte de los acuerdos societarios aplicables.

- Condiciones del Consejero Delegado:

La extinción por decisión de la Compañía como consecuencia de una conducta gravemente dolosa no generará indemnización alguna a favor del Consejero Delegado.

En base a los acuerdos previos a su condición de Consejero ejecutivo, el Consejero Delegado tiene a 31 de diciembre de 2019, unos derechos adquiridos, en concepto de indemnización, constituidos mediante aval, de 6.555 miles de euros netos, si bien dicha compensación se minorará anualmente en función del período de su permanencia en activo (a 31 de diciembre de 2018 el importe ascendía a 6.722 miles de euros). Esta compensación es incompatible con la percepción de cualquier otra indemnización que tenga su origen en la extinción de la relación del consejero, tal y como se recoge en el acuerdo de suspensión de la relación de Alta Dirección. Este importe incluye el pacto de no competencia post contractual. Esta indemnización es compatible con el sistema de ahorro de prestación definida del Consejero Delegado descrito en el apartado anterior.

La extinción en los supuestos de fallecimiento, invalidez o jubilación reconocen el derecho del Consejero Delegado o de sus causahabientes a percibir las prestaciones que se deriven de las pólizas de seguros contratadas por la Sociedad y, en caso de fallecimiento, a la compensación por prejubilación a que hace referencia el punto anterior.

- 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: Para el Presidente, 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.

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

Los Consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización en los casos de extinción de su relación con la Sociedad siempre que la extinción de la relación laboral no se deba a causas imputables a éste.

En el caso del Presidente la indemnización corresponde a 2.8691 veces su retribución anual, mientras que en el caso del Consejero Delegado, en base a los acuerdos previos derivados de su relación laboral con la Sociedad, está previsto a 31 de diciembre de 2019 unos derechos adquiridos, constituidos mediante aval, de 6.555 miles de euros netos (compatible con la prestación de jubilación descrita en apartado anterior relativo a sistemas de ahorro a largo plazo), si bien dicha compensación se minorará anualmente en función del período de su permanencia en activo. Esta compensación es incompatible con la percepción de cualquier otra indemnización que tenga su origen en la extinción de la relación del Consejero, tal y como se recoge en el acuerdo de suspensión de la relación de alta dirección. Este importe incluye el pacto de no competencia post contractual.

4.- Pacto de no concurrencia post-contractual, establece que una vez extinguido el contrato, y durante la vigencia de dos años, el directivo no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Endesa. El referido pacto de no concurrencia tendrá una indemnización pactada sobre no concurrencia, que no excederá de una anualidad.

El contrato del Presidente incluye un pacto de no competencia post-contractual similar al de los contratos de los Altos Directivos, de forma que tras el cese no se ejerza una actividad en competencia con Endesa, durante el período de dos años; en contraprestación, el Presidente tendrá derecho a cobrar una cantidad máxima equivalente a 0,9564 veces la retribución anual.

En el caso de extinción de la relación del Consejero Delegado en las formas descritas en el apartado anterior, las condiciones de prejubilación previstas en su contrato previo a su nombramiento como Consejero Delegado, contemplan una cláusula de no competencia post-contractual por un período de dos años.

- 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 anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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

A fecha de emisión de este Informe, el Consejero Delegado tiene un préstamo sin intereses, incluido en el apartado A.1 punto 6 como remuneración en especie. Las condiciones del préstamo están descritos 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

A fecha de emisión de este Informe no se han producido cambios en la Política de remuneraciones aplicable en el ejercicio 2019.

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-ordinaria-de-accionistas-2018/politica-remuneraciones-consejeros.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, de los datos obtenidos en la Junta del ejercicio 2018 muestran un 96,18% del número de votos a favor, por lo que se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas manteniendo la Política vigente 2018-2020.

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 2018 se ha regido por la estricta aplicación de la "Política de remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020". 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 cada uno de los consejeros ejecutivos en la Política.
- los importes definidos en la Política para la Asignación fija mensual, para los cargos de 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 2018, dentro del marco de actuación para la modificación de los mismos, previsto en la Política.

En relación a la retribución variable a corto y largo plazo de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones aprobó: al inicio del ejercicio 2018 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, cuenta con la colaboración de la Dirección General de Auditoría Interna de Endesa.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, con asesoramiento interno de la Sociedad, ha elaborado 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 Interna 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 sus Comités y por desempeñar el cargo de Consejero Coordinador, ascenderá a tres millones de euros (que se corresponde con el importe aprobado por la Junta General ordinaria de accionistas de 27 de abril de 2015).

- La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos del ejercicio 2018 ha garantizado un adecuado mix entre retribución fija, retribución variable ordinaria y retribución variable a largo plazo. En concreto:

Mix retributivo Presidente: El peso de la retribución fija ha representado el 39,43%, la retribución variable a corto plazo el 29,08% y la retribución variable a largo plazo el 31,45%.

Mix retributivo Consejero Delegado: El peso de la retribución fija ha representado el 36,67%, la retribución variable a corto plazo el 26,26% y la retribución variable a largo plazo el 37,07%.

La retribución variable de los Consejeros ejecutivos en el ejercicio 2018 ha representado aproximadamente un 60 % de su retribución total en metálico.

- La retribución variable ordinaria o a corto plazo del ejercicio 2018 ha utilizado cinco parámetros de medida basados en indicadores cuantitativos financieros, de resultado, de eficacia, de volumen de negocio y de seguridad laboral. Los objetivos concretos determinados para cada uno de estos parámetros se diseñaron considerando el Plan estratégico de Endesa 2018-2020 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 2018 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 2016-2018 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 Interna, que realizará un análisis y concluirá sobre el cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo de los Consejeros ejecutivos y asegurará la inexistencia de conflictos de interés en la determinación de dichos objetivos.

Adicionalmente, hay que señalar que el Comité de Nombramientos y Retribuciones está formado por seis miembros, cinco de los cuales son Consejeros independientes, siendo uno de ellos el Presidente de este Comité y al mismo tiempo, todos ellos son miembros del Comité de Auditoría y Cumplimiento. La presencia cruzada en estos dos Comités, favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de los citados Comités y en su propuesta al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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

El pago de la retribución variable del ejercicio 2018, atendiendo a que están relacionados con los resultados de la Sociedad, se abonará, si procede, una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2018 por la Junta General de Accionistas que se celebrará el 12 de abril de 2019.

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 del ejercicio 2018, tiene previsto un diferimiento del pago. En concreto, en el ejercicio 2019 se abonará el 30% del incentivo y en el ejercicio 2020 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 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 2018 cumple con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020, 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 en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	865.323.512	81,73
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	31.807.380	3,67
Votos a favor	832.296.354	96,18
Abstenciones	1.219.778	0,14

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados 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 2018 coincide con el ejercicio 2017, no hay variaciones. El importe mensual para cada consejero en su condición de tal asciende a 15,6 miles de euros brutos. Asimismo, en este concepto se incluye 1 miles de euros brutos mensuales para los cargos de Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y 2,1 miles de euros brutos mensuales para el Consejero Coordinador. Por todo ello los Consejeros en su condición de tales han percibido 15,6 miles de euros x 12 mensualidades= 187,7 miles de euros anuales; adicionalmente los Presidentes de los Comités han percibido 1 miles de euros x 12 mensualidades= 12 miles de euros anuales y el Consejero coordinador ha percibido 2,1 miles de euros x 12 mensualidades= 25 miles de euros anuales.

. El concepto e importe de las "Dietas de asistencia" en el ejercicio 2018 coincide con el ejercicio 2017, con las únicas variaciones del número de sesiones y asistencias de cada uno de los Consejeros. En el ejercicio 2018 se han devengado un total de 179 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. Viale 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 Interna de Endesa.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 Presidente, D. Borja Prado Eulate, se ha mantenido durante el ejercicio 2018 en los mismos términos que el ejercicio 2017, con un importe de 1.132 miles de euros.

Con respecto a la remuneración fija anual del Consejero Delegado, D. José Damián Bogas Gálvez, se ha mantenido en el ejercicio 2018 el importe aprobado por el Consejo de Administración en febrero de 2017, fecha desde la que se acordó un incremento de 40 miles de euros anuales, que fijaron la remuneración en 740 miles de euros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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 2018 el Consejo de Administración, previo Informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la concertación de los objetivos del Presidente y Consejero Delegado del ejercicio 2018, que se vincularon a resultados de la Sociedad y a la evolución del negocio a corto plazo.

La valoración de dichos objetivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en la reunión del 25 de febrero de 2019. En este sentido, la valoración de los objetivos 2018 es la siguiente:

- Objetivo Económico: Resultado Neto (peso 20%). El resultado final del año ha sido superior en un 5,2 % al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.
- Objetivo Económico: Opex (peso 20%). El resultado final del año ha sido inferior en un 3,0 % al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.

- Objetivo Financiero: FFO (Cash-flow antes de dividendos, inversiones netas y operaciones extraordinarias) (peso 20%). El resultado final del año ha sido superior en un 9,6% al valor previsto en el target del objetivo y por tanto la valoración del objetivo llega al cumplimiento máximo del 120%.

- Objetivo de negocio: Proyectos Estratégicos de Negocio (peso 20%). El resultado final del año ha sido superior en un 56,8 % al valor previsto en el target del objetivo, por lo que la valoración del objetivo llega al cumplimiento del 109,5%.

- Objetivo de Seguridad: vinculado a la labor de control del nivel preventivo de instalaciones y actividades, así como a la reducción del índice de accidentabilidad (peso 20%). El plan de acción contemplado en el objetivo se ha cumplido, el índice de frecuencia combinado (accidentabilidad conjunta del personal propio y contratista) ha sido inferior al nivel establecido como objetivo para el ejercicio, y el número de accidentes fatales ha sido 0 en España e inferior a la referencia máxima establecida por el Grupo. En consecuencia, el porcentaje de consecución es del 120%.

Los objetivos del ejercicio 2018 así valorados, junto con la ponderación de cada uno suponen un nivel de cumplimiento global ponderado del 117,9% sobre un nivel máximo alcanzable del 120%.

Siguiendo los criterios establecidos en las instrucciones del presente Informe, en el ejercicio 2018, a la fecha de finalización del periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo, el Presidente y Consejero Delegado han 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%, 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 2016-2018, se aprobó en la Junta General de Accionistas de 26 de abril de 2016. A cierre del ejercicio 2018 se ha devengado el Plan de fidelización 2016-2018, con un importe de 1.023 y 882 miles de euros, para el Presidente y Consejero Delegado respectivamente. No obstante, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020 los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo; estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo (ejercicio 2019) y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2020). 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. 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 2018, que representa el 30% del Plan de fidelización 2015-2017 y el 70% del Plan de fidelización 2014-2016, que asciende a un importe de 904 y 748 miles de euros para Presidente y Consejero Delegado, cuyo cumplimiento fue detallado en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2016 y 2017, respectivamente. Ver Anexo Tabla 8- CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN.

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

El Plan de fidelización 2016-2018 definió los siguientes objetivos para el Presidente y 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 se ha medido según la escala de consecución con interpolación lineal entre los umbrales aprobado en 2016, incluido como anexo - TABLA 1 - MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2016-2018.

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.

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

De conformidad con los criterios de medición definidos, el valor alcanzado sobre el grupo de comparables es superior al 120%, por lo que el multiplicador del objetivo es del 180%.

-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 se ha valorado según la escala de consecución por interpolación lineal entre los umbrales, aprobada en 2016 y que adjunta como anexo - TABLA 1 - MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2016-2018.

De conformidad con los criterios de medición definidos, el valor es superior al 6,8% del target, por lo que el multiplicador del objetivo es del 180%.

Por todo ello, los importes señalados para el Presidente y Consejero Delegado en la columna "retribución variable a largo plazo" de la tabla C.1.a.i) reflejan un nivel de consecución del 180%.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se han dado las circunstancias descritas en este apartado.

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.

.En el ejercicio 2018 la aportación al sistema de ahorro de aportación definida del Presidente asciende a 282 miles de euros.

.El Consejero Delegado, atendiendo a su antigüedad y origen en el Grupo Endesa, tiene definido un sistema de ahorro de prestación definida. En el ejercicio 2018 la aportación asciende a 345 miles de euros.

Para el Consejero Delegado, en base a los acuerdos previos a su condición de Consejero ejecutivo, la Sociedad mantiene 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 superviviente 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 representa 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, si se produce antes de esta edad se disminuirá el importe de conformidad con los cálculos actuariales que correspondan.

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 Presidente presenta a 31/12/2018 un importe de 2.671 miles de euros y el Consejero Delegado 11.371 miles de euros, tal y como se detalla en la tabla C.1 a)iii. -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.

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.

En el ejercicio 2018 no se han dado las circunstancias descritas en este apartado.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En el ejercicio 2018 no se han dado las circunstancias descritas en este apartado.

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 2018 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 2018 de 0,402 % 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 2018 se mantienen los conceptos de remuneración en especie del Presidente y Consejero Delegado del ejercicio 2017: póliza de seguro de vida por importe de 217 y 50 miles de euros, respectivamente; póliza colectiva de asistencia sanitaria con subvención del 100% del coste de la cuota del titular y familiares dependientes por importe de 9,7 y 12,9 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 24,9 y 31,1 miles de euros, respectivamente. 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 Presidente y Consejero Delegado asciende a 252 y 99 miles de euros, respectivamente, 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.

[pendiente]

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 2018
Don BORJA PRADO EULATE	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCESCO STARACE	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALBERTO DE PAOLI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ENRICO VIALE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO DE LACERDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don BORJA PRADO EULATE	188	19		1.132	835	904			3.078	3.184
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ				740	530	748			2.018	2.126
Don FRANCESCO STARACE										
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	188	48							236	225
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	200	50							250	246
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	188	19							207	141
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	188	34							222	225
Don ALBERTO DE PAOLI										
Don ENRICO VIALE										
Don FRANCISCO DE LACERDA	188	50							238	234
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	225	48							273	270

Observaciones

En relación a la retribución variable a largo plazo, a cierre del ejercicio 2018 se ha devengado el Plan de fidelización 2016-2018, con un importe de 1.023 y 882 miles de euros, para el Presidente y Consejero Delegado respectivamente. No obstante, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa 2018-2020 los planes tienen previsto un diferimiento del pago y la necesidad de que el directivo esté en activo en el momento del mismo; estos pagos se realizan en dos momentos: en el año siguiente a la finalización del plan se abonará, en su caso, el 30% del incentivo (ejercicio 2019) y el 70 % restante, en su caso, transcurridos dos años desde la finalización del Plan (ejercicio 2020). En este sentido, no puede considerarse producida la consolidación de la retribución a efectos de determinar un derecho incondicional, de conformidad con las nuevas 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 2018, que representa el 30% del Plan de fidelización 2015-2017 y el 70% del Plan de fidelización 2014-2016, que asciende a un importe de 904 y 748 miles de euros para Presidente y Consejero Delegado. Ver Anexo Tabla 8- CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 y por tanto, se haya producido la consolidación de la retribución. 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 incondicional a percibir la remuneración variable a largo plazo, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o si el pago queda sometido a diferimiento, retención 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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 BORJA PRADO EULATE	281
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	345

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don BORJA PRADO EULATE	281	281			2.671	2.295		
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	345	319			11.371	10.520		

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don BORJA PRADO EULATE	Remuneración en especie	252
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	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 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ										

Observaciones

Ninguno de los Consejeros de Endesa, S.A. percibe retribuciones por su pertenencia a otras Sociedades del Grupo Endesa.

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don BORJA PRADO EULATE	3.078		281	252	3.611					
Don JOSÉ DAMIÁN BOGAS GÁLVEZ	2.018		345	99	2.462					
Don FRANCESCO STARACE										
Don ALEJANDRO ECHEVARRÍA BUSQUET	236				236					
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	250				250					
Doña MARIA PATRIZIA GRIECO	207				207					
Doña HELENA REVOREDO DELVECCHIO	222				222					
Don ALBERTO DE PAOLI										
Don ENRICO VIALE										
Don FRANCISCO DE LACERDA	238				238					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don MIQUEL ROCA JUNYENT	273				273					
TOTAL	6.522		626	351	7.499					

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.

El 19 de febrero de 2019, Endesa comunicó mediante hecho relevante a la CNMV, que el accionista mayoritario de Endesa, Enel Spa, informó que tiene intención de proponer al Consejo de Administración la adaptación de la normativa interna a la limitación, por razones de buen gobierno corporativo, del período máximo en que un Consejero puede ejercer el cargo de Presidente. Esta modificación supondría la no renovación, y la aplicación del procedimiento de sucesión del Presidente, establecido en la Política de Gobierno Corporativo.

En este sentido en relación al apartado A de este informe "Política de Remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio 2019", hay que señalar lo siguiente:

- que a fecha de emisión de este informe la indemnización de D. Borja Prado Eulate, no se ha hecho efectiva, por lo que se publicará en el próximo Informe anual de remuneraciones del ejercicio 2019.
- que, previsiblemente, el Consejo de Administración modificará la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Endesa, o, en su caso, las cantidades que los Consejeros perciben en su condición de tal, dentro del límite máximo establecido por la Junta, a efectos de determinar la retribución del cargo del nuevo Presidente de la Sociedad.
- que el 12 de abril de 2019, una vez celebrada la Junta General Ordinaria de Accionistas, el Consejo de Administración procederá al nombramiento de un nuevo Presidente.

Es por ello que todas las referencias que se realizan en el mencionado apartado A, en relación a la remuneración del ejercicio 2019, al actual Presidente D. Borja Prado Eulate, serán aplicables sólo hasta la fecha de su cese efectivo.

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

[25/02/2019]

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

- [] Si
[√] No

ANEXO I - OTRAS INFORMACIONES

TABLA 1- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 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

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%.

Return On Average Capital Employed" (ROACE)

ROACE acumulado	+6,8%	+4,2%	BIP 2016-2020	-2,6%	Inferior al -2,6%
Multiplicador*	180%	150%	100%	50%	0%

*Interpolación lineal entre los umbrales

TABLA 2 - MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2017-2019 (Apartado A.1 – punto 6)

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 3- TABLA SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2017-2019 (Apartado A.1 – punto 6)

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 4- MEDIDAS Y UMBRALES OBJETIVOS PROGRAMA 2018-2020 (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 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 5- SIMULACIÓN APLICACIÓN CURVA REGRESIVA TSR DEL PROGRAMA 2018-2020 (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 6- 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 7- 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 8- CALENDARIO PLANES DE FIDELIZACIÓN (Apartado B.7 Y C.1.a)i)

