

Relazione sulla remunerazione

APR 11 2016
Ricevuto
26/04/16

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 13 aprile 2016)
(Previsposta ai sensi degli art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e 64-quater del Regolamento Emittenti CONSOB)

Indice

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni | 16

Premessa | 18

Sintesi delle principali caratteristiche della politica sulla remunerazione di Enel | 19

Sezione I: Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima | 21

1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima | 21

1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica | 21

1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni | 21

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica | 23

1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche | 23

1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2014 | 23

1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione | 24

1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale | 25

1.2.4 Amministratori non esecutivi | 30

1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche | 30

Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento | 33

2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2015 | 33

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche | 36

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche | 40

2.2 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche | 42

Proposta di deliberazione | 44

1105

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Nella mia qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sono lieto di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione dell'Enel.

Dal 2014 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, composto dai Consiglieri Paola Girdinio, Alberto Pera e Anna Chiara Svelto, oltre al Presidente, ha effettuato approfondite analisi sulla struttura remunerativa del *top management* della Società e sulle *best practices* nazionali e internazionali, al fine di proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di una politica sulla remunerazione che rafforzi gli interessi degli azionisti e al contempo consegua l'obiettivo di attrarre e incentivare il *top management*, nel rispetto della normativa vigente e delle delibere adottate dall'Assemblea del 2014, che impongono per l'attuale mandato dei limiti alla remunerazione dei vertici societari.

Nel definire la politica sulla remunerazione per il 2016, illustrata nella prima sezione del presente documento, il Comitato ha anche tenuto conto delle indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto espresso dalla scorsa Assemblea.

Alla luce dei risultati positivi ottenuti dalla politica sulla remunerazione del 2015, che aveva apportato significative modifiche alla precedente politica, è stato ritenuto opportuno mantenere sostanzialmente inalterata la struttura remunerativa, introducendo alcune limitate modifiche volte a garantirne un eventuale miglior funzionamento e apprezzamento da parte del mercato.

In particolare, le modifiche introdotte riguardano la remunerazione variabile di lungo termine.

Ricordo che nel 2015 è stato introdotto quale obiettivo prevalente del piano di lungo termine (con un peso pari al 60%) il *Total Shareholders' Return* ("TSR"), confrontando il TSR medio di Enel con quello di un paniere composto dai principali peers della Società (EdF, EDP, EOn, Engie, Iberdrola e RWE). La scelta adottata dalla Società lo scorso anno era finalizzata a misurare l'andamento di Enel rispetto a quello di altri operatori elettrici europei integrati, con un modello di *business* analogo. Nei mesi scorsi, tuttavia, alcuni dei suddetti peers hanno annunciato operazioni straordinarie destinate a comportare una modifica del loro modello di *business*. Tenuto conto di tali cambiamenti e, più in generale, dell'evoluzione che si sta riscontrando sul settore elettrico europeo, si è quindi ritenuto opportuno sostituire il paniere dei *peers* con un indice che contenga le aziende più confrontabili ad Enel: l'*Eurostoxx Utilities* – Area Euro (Unione Economica e Monetaria - UEM).

Considerato che in tale indice sono presenti anche Enel ed Endesa, vi è una correlazione tra l'indice stesso e l'andamento del titolo Enel; pertanto, si è ritenuto opportuno modificare la scala di *performance* di tale piano, innalzando la soglia di accesso al piano e abbassando la soglia di *overperformance*. A tale riguardo peraltro, al fine di rafforzare il collegamento tra l'interesse degli azionisti e la remunerazione del *top management*, l'innalzamento della soglia di accesso è stato effettuato in misura molto più significativa rispetto all'abbassamento della soglia di *overperformance* (10% vs 5%).

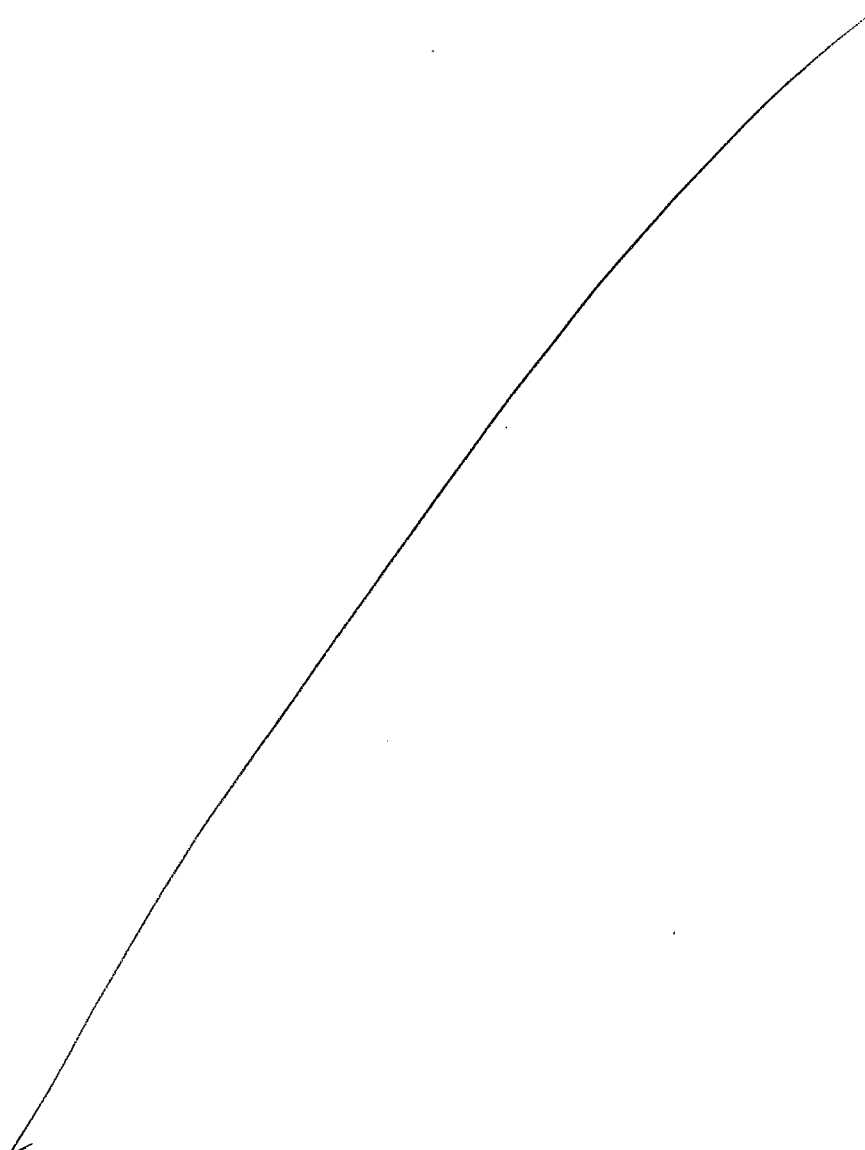
Segnalo infine che è stato confermato il meccanismo di correzione dell'ammontare erogabile in esecuzione del piano qualora il TSR di Enel (seppur superiore a quello dell'indice) risulti essere negativo.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine, sono stati confermati gli stessi obiettivi dell'anno scorso, in quanto tuttora allineati con la strategia del Gruppo Enel. Inoltre, la soglia di accesso è stata avvicinata alla soglia *target*, rendendo più ambizioso il raggiungimento della remunerazione variabile di breve termine.

Riteniamo che la remunerazione del top management della Società risulti trasparente e collegata alla creazione di valore nel medio-lungo periodo, assicurando nel contempo una delle principali finalità della Politica stessa ovvero quella di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'Azienda.

Roma, 7 aprile 2016

Alessandro Banchi
Presidente del Comitato per le Nomine
e le Remunerazioni



Handwritten signature of Alessandro Banchi, consisting of stylized, overlapping letters.

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 aprile 2016, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica adottata da Enel S.p.A. ("Enel" o la "Società") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2015; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci effettivi nell'esercizio 2015 sulla base della politica per la remunerazione adottata per tale esercizio, nonché in applicazione dei contratti individuali pregressi.

La relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute in Enel e nelle società da essa controllate da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La presente relazione sulla remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), nonché sul sito internet della Società (www.enel.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "NIS-Storage" (www.emarketstorage.com).

Sintesi delle principali caratteristiche della politica sulla remunerazione di Enel

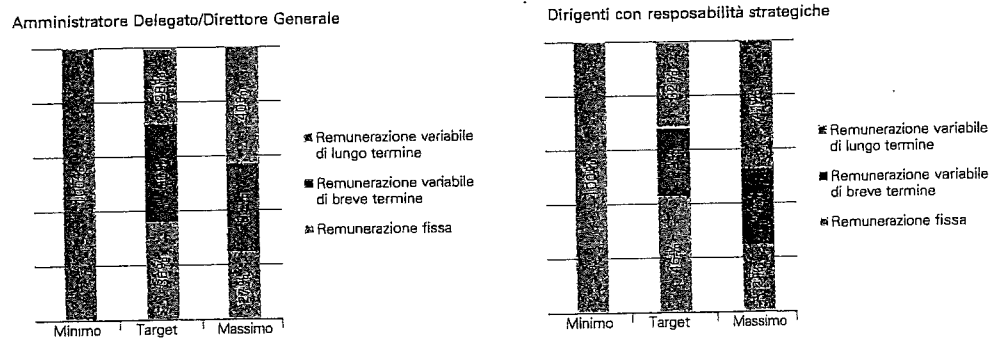
La Politica sulla Remunerazione di Enel, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 13 aprile 2016. Tale Politica è volta (i) ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali più adeguate a gestire con successo l'azienda, (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda; nonché (iii) ad allineare gli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel lungo periodo e (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione per il 2016, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, delle *best practice* nazionali e internazionali, nonché delle indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto dell'Assemblea del 28 maggio 2015 sulla relazione sulla remunerazione.

Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo ⁽¹⁾
Remunerazione fissa	Non è soggetta a condizioni Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS	Presidente: 100% AD/DG: 27% DRS: 32%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	Obiettivi AD/DG: <i>Funds from operations</i> /Indebitamento netto consolidato (40%) EBITDA ordinario consolidato (30%) <i>Cash cost</i> consolidato (20%) Sicurezza sui luoghi di lavoro (10%) Obiettivi DRS: Obiettivi individuali legati al <i>business</i> e differenziati per ciascun DRS, a seconda delle funzioni e responsabilità attribuite Erogata nell'esercizio di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>)	AD/DG: 33% DRS: 27%
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	Obiettivi <i>performance</i> : - TSR (<i>Total shareholders return</i>) medio di Enel vs TSR medio peers: EdF, EDP, EOn, GDF, Iberdrola e RWE (60%) - ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) (40%) Meccanismo di rettifica del premio in caso di TSR negativo (c.d. " <i>negative TSR threshold</i> ") Erogata nell'esercizio di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi triennali per il 30%; il restante 70% è erogato nell'esercizio successivo a quello di verifica degli obiettivi (c.d. <i>deferred payment</i>) Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i> e <i>malus</i>)	AD/DG: 40% DRS: 41%
Altri compensi	AD/DG: Indennità di fine mandato pari a 2 annualità della remunerazione fissa; tale indennità assorbe l'indennità sostitutiva del pre-avviso Non è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di erogare <i>bonus</i> discrezionali DRS: Di norma le condizioni previste nei contratti collettivi di riferimento, ove applicabili, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione	
AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale		
DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche		

(1) Dati percentuali calcolati considerando il massimo valore ottenibile per MBO e LTI.

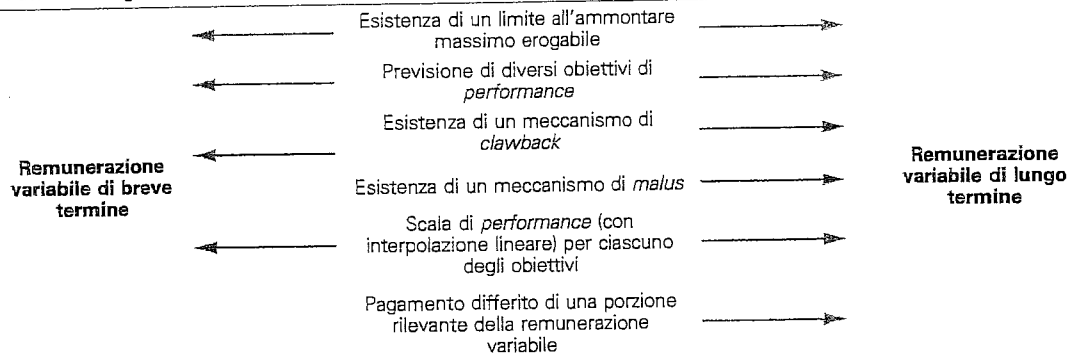
Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*



Fattori di mitigazione del rischio

Si riportano di seguito i presidi attuati dalla Società per mitigare l'assunzione di rischi da parte del management e incentivare la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine.

Fattori di mitigazione del rischio



Sezione I: Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima

1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima

1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica

La politica per la remunerazione di Enel è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

La gestione della politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione Personale e Organizzazione della Società, a monitorare costantemente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa, informandone periodicamente il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Alla data della presente relazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è interamente composto da Consiglieri indipendenti, nella persona di Alessandro Banchi (con funzioni di presidente), Paola Girdinio, Alberto Pera e Anna Chiara Svelto.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di tale Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico presso il sito internet della Società (www.enel.com).

In particolare, a tale Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva, in materia di remunerazioni:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio.



Esso inoltre elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di sistemi di incentivazione rivolti al *management*, ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione.

Tale Comitato può infine svolgere un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e delle competenti funzioni aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti universitari in tale ambito.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Il Presidente del Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile in merito alle riunioni svolte dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Al riguardo, si riporta di seguito l'illustrazione dell'attività svolta dal Comitato in vista della predisposizione della presente relazione.

Giugno 2015

Analisi del voto dell'Assemblea 2015 sulla relazione sulla remunerazione

Ottobre 2015

Analisi di benchmark sulle tematiche evidenziate in occasione della scorsa Assemblea e delle politiche di voto degli investitori istituzionali e dei proxy advisors

Esame preliminare degli strumenti di incentivazione del top management

Novembre 2015 – Febbraio 2016

Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza e l'applicazione della Politica sulla remunerazione per il 2015

Definizione dell'MBO 2016

Definizione del Piano LTI 2016

Consuntivazione risultati 2015

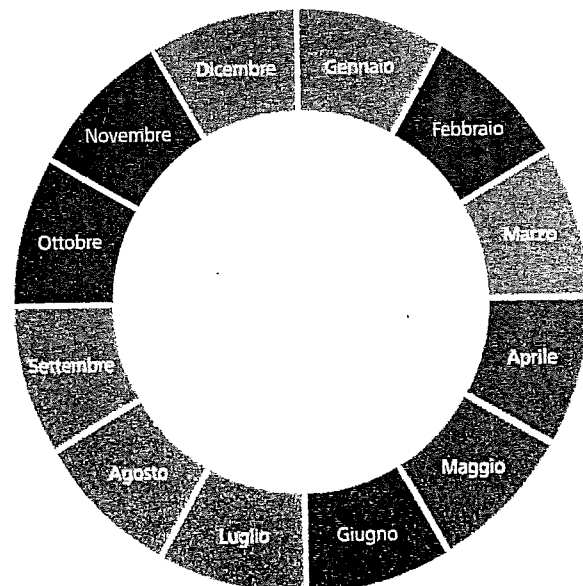
Definizione e predisposizione della Politica e della Relazione sulla Remunerazione

Aprile 2016

Approvazione in CdA della Politica e della Relazione sulla Remunerazione

Maggio 2016

Presentazione della Relazione sulla Remunerazione all'Assemblea



■ Attività istruttoria

■ Definizione struttura remunerazione

■ Approvazione Politica e Relazione

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2016, la Società non si è avvalsa della consulenza di esperti indipendenti. La Società ha condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio "2015 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe" che ha analizzato 443 società europee (e 15.282 singole posizioni). Gli esiti dell'analisi di *benchmarking* sono puntualmente indicati nel paragrafo 2.1.

1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2015

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la remunerazione (i) dell'Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì la carica di Direttore Generale; con la previsione che quest'ultima carica venga automaticamente a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Enel ("Gruppo"), per tali intendendosi i diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni ed alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolti il "top management") condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo, è definita in modo tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti Enel in un orizzonte di medio-lungo periodo, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme.

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a lungo termine della Società, la politica per la remunerazione dei suddetti soggetti prevede che:

- (i) vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo;
- (ii) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iii) una parte rilevante del trattamento di tali soggetti derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- (iv) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel lungo termine;
- (vi) l'erogazione di una porzione rilevante (pari al 70%) della remunerazione variabile di lungo termine sia differita di un anno rispetto alla data di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (vii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback* e *malus*).

La politica remunerativa applicata a tali soggetti risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche.

Tale politica è anche volta ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda, nonché a promuovere la missione e i valori aziendali (tra cui la sicurezza sui luoghi di lavoro).

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina, risulta legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della rispettiva partecipazione a uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Modifiche apportate alla politica sulla remunerazione per l'esercizio 2016 rispetto all'esercizio 2015

Nel corso del 2015, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha valutato eventuali modifiche da apportare alla politica sulla remunerazione, tenendo conto, tra l'altro, delle indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto dell'Assemblea del 28 maggio 2015 sulla relazione sulla remunerazione e delle *best practices* nazionali e internazionali.

In particolare, a seguito di tali valutazioni, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha proposto al Consiglio di Amministrazione (che le ha approvate) le seguenti modifiche rispetto alla politica sulla remunerazione presentata all'Assemblea del 28 maggio 2015:

	Politica 2015	Politica 2016
Remunerazione variabile di lungo termine	È previsto un obiettivo (che pesa per il 60% del piano) che misura l'andamento del TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dei principali peers della Società (EdF, EDP, EOn, Engie, Iberdrola e RWE)	Il paniere di peers è stato sostituito con l'Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> - UEM, composto dalle principali <i>utilities</i> dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM) e gestito da STOXX Ltd. È stata rivista la soglia di accesso e di <i>overperformance</i> della porzione di piano legata al TSR

1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Struttura della remunerazione e pay mix

Gli emolumenti riconosciuti al Presidente assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello Statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

La remunerazione spettante al Presidente è interamente composta da una componente fissa.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa riconosciuta al Presidente attualmente in carica è pari a 238.000 euro lordi annui, ivi compresi i compensi previsti per la partecipazione ai comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di cui risulti componente.

Altri compensi

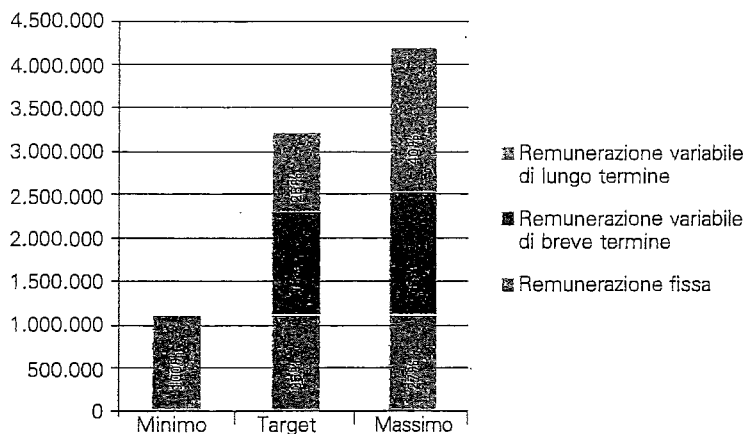
La politica in materia di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa (a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente); e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda).

Si segnala che non è prevista l'erogazione di bonus discrezionali a favore del Presidente.

1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale Struttura della remunerazione e pay mix

Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale. Al predetto rapporto di lavoro dirigenziale – che è previsto rimanga in essere per tutta la durata del rapporto di amministrazione e si estingua contestualmente alla cessazione di quest'ultimo – si applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nonché il trattamento previsto dai contratti integrativi per i dirigenti Enel.

Gli emolumenti riconosciuti all'Amministratore Delegato assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è composta da (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine, così suddivisa:



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale si articola in: (i) 545.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato; e (ii) 610.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale; per un totale di 1.155.000 euro lordi annui.

Remunerazione variabile di breve termine

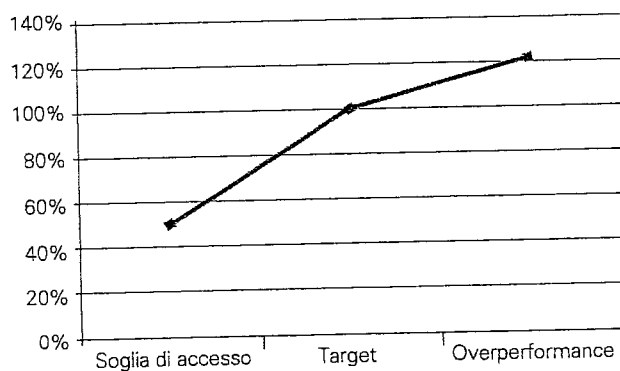
La remunerazione variabile di breve termine può variare da 0 fino a un massimo del 120% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2016, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Peso
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato ⁽¹⁾	40%
EBITDA ordinario consolidato	30%
Cash cost consolidato ⁽²⁾	20%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro 2016 vs 2015 ⁽³⁾ e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	10%

Ciascun obiettivo sarà singolarmente misurato secondo la scala di performance di seguito riportata (con interpolazione lineare).

Obiettivo	Soglia di accesso	Target ⁽⁴⁾	Over
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	-8,2%	Budget	+8,1%
EBITDA ordinario consolidato	-0,7%	Budget	+4,1%
Cash cost consolidato	+0,9%	Budget	-2,6%
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) ⁽⁵⁾ 2016 = 2015 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	IF 2016 vs 2015 < 2% e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	IF 2016 vs 2015 < 7% e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento

Al raggiungimento della soglia di accesso è prevista l'erogazione di una somma pari al 50% del premio base, mentre al raggiungimento del target e dell'overperformance viene prevista l'erogazione, rispettivamente, del 100% e del 120% del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato. Per performance inferiori alla soglia di accesso, non verrà assegnato alcun premio.



- (1) I Funds from operations saranno calcolati come somma dei cash flow prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + gross capex, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato sarà determinato dai "Finanziamenti a lungo termine" e dai "Finanziamenti a breve termine e quote correnti dei finanziamenti a lungo termine", al netto delle "Disponibilità liquide e mezzi equivalenti" e delle attività finanziarie correnti e non correnti (crediti finanziari e titoli diversi da partecipazioni) incluse nelle "Altre attività correnti" e nelle "Altre attività non correnti".
- (2) Il cash cost consolidato comprenderà le gross capex per manutenzione e tutti i costi fissi, al netto delle capitalizzazioni.
- (3) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro sarà calcolato come numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate (Enel + contractors); a tal fine, saranno considerati infortuni quelli che comportano almeno 1 giorno di malattia.
- (4) Per informazioni dettagliate sui dati del budget 2016 si rinvia alla presentazione alla comunità finanziaria del Piano Strategico 2016-2019 disponibile sul sito internet della Società (http://strategy2015.enel.com/files/9M/Enel_Capital-Markets-Day-18Nov15.pdf).
- (5) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro sarà calcolato come numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate (Enel + contractors); a tal fine, saranno considerati infortuni quelli che comportano almeno 1 giorno di malattia.

Pertanto, se, ad esempio:

- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 100% della remunerazione fissa;
- > l'unico obiettivo raggiunto fosse il *cash cost* consolidato, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 10% della remunerazione fissa.

È previsto che nell'ultimo anno di mandato, in caso di mancato rinnovo, la remunerazione variabile di breve termine venga assunta in misura pari alla media della remunerazione percepita dall'interessato a tale titolo negli ultimi due anni, *pro rata temporis* (vale a dire, dal 1° gennaio fino alla data di cessazione della carica medesima).

Remunerazione variabile di lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano *Long Term Incentive 2016* ("Piano LTI 2016") e può variare da 0 fino a un massimo del 144% della remunerazione fissa, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di lungo termine per l'esercizio 2016, nonché il relativo peso:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio ⁽⁶⁾ Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽⁷⁾ nel triennio 2016-2018	60%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato triennio 2016-2018 ⁽⁸⁾	40%

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al livello minimo prefissato, non verrà assegnato alcun premio.

TSR Enel superiore al 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 110% e il 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 100% e il 110% del TSR Indice	TSR Enel tra il 90% e il 100% del TSR Indice	TSR Enel inferiore al 90% del TSR Indice
180%	150%	100%	50%	0

Qualora il TSR di Enel dovesse registrare una *performance* superiore a quella dell'Indice, ma essere negativo, non viene riconosciuta la *overperformance* (c.d. "*negative TSR threshold*"); in tale ipotesi, quindi, si prevede un *cap* all'incentivo massimo erogabile, il quale non potrà essere superiore al 100% del valore base. Pertanto, se, ad esempio, la *performance* del TSR di Enel fosse superiore al 115% del TSR dell'Indice ma il TSR di Enel fosse negativo, il premio sarebbe pari al 100% e non al 180%.

(6) Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM viene calcolato nel periodo di un mese che precede l'inizio e il termine del *vesting period* (1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

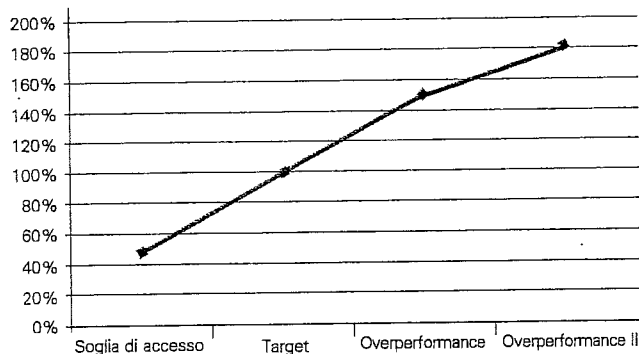
(7) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Alla data della presente Relazione, tale indice è composto da E.On, EDF, EDP, Enagas, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Gas Natural, Iberdrola, Red Electrica, Rubis, Rwe, Snam Rete Gas, Suez Environnement, Terna e Veolia Environnement.

(8) Rapporto tra EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario) e CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento.

L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata.

Obiettivo	Soglia di accesso	Target	Over I	Over II
ROACE cumulato triennio 2016-2018	-2,7%	Piano Strategico 2016-2019	+4%	+6,7%

Al raggiungimento della soglia di accesso o del target è prevista, rispettivamente, l'erogazione di una somma pari al 50% o al 100% del premio base, mentre al raggiungimento dell'overperformance viene prevista l'erogazione del 150% ovvero del 180% del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato:



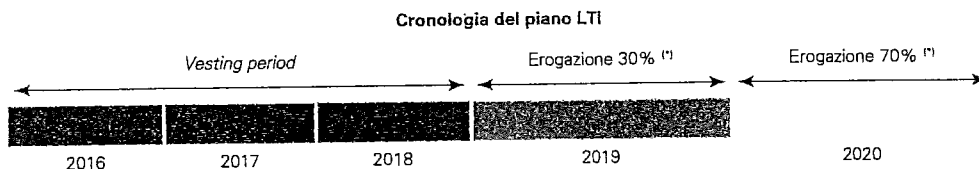
Pertanto, se, ad esempio:

- > entrambi gli obiettivi (TSR e ROACE) raggiungessero il livello target, la remunerazione erogabile sarebbe pari all'80% della remunerazione fissa;
- > l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 24% della remunerazione fissa.

In caso di cessazione del mandato, è previsto che l'erogazione del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *vesting*, secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti nel piano medesimo; qualora la cessazione intervenga nell'anno di assegnazione del piano, l'erogazione sarà effettuata *pro rata temporis* fino alla data di cessazione del mandato (a tal fine, il numero di giorni di calendario trascorsi dal primo gennaio fino al giorno di scadenza del mandato sarà diviso per 365 giorni).

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di lungo termine (pari al 70% del totale) è differita di un anno rispetto a quello di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (c.d. *deferred payment*).



(*) Nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Clawback e malus


La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri compensi

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita un'indennità di fine mandato che prevede, al momento della cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di Direttore Generale), la corresponsione di n. 2 annualità della componente fissa (riferita a ciascuno dei due rapporti), in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità assorbe l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e comporta la rinuncia da parte dell'interessato a eventuali richieste formulabili in base al medesimo contratto collettivo. È previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di (i) revoca o mancato rinnovo del rapporto di amministrazione in assenza di giusta causa ex art. 2119 del codice civile e conseguente recesso della Società dal rapporto dirigenziale; ovvero (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione per effetto di una giusta causa e conseguente cessazione del rapporto dirigenziale.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale ha inoltre concesso irrevocabilmente alla Società, ai sensi dell'art. 1331 del codice civile e a fronte di un corrispettivo pari a 381.150 euro lordi (da versare in tre rate annuali), il diritto di attivare un patto di non concorrenza. Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna, a non svolgere, per il periodo di 1 anno successivo alla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale, qualunque ne sia stata la causa, né personalmente né per interposta persona od ente, alcuna attività, anche solo occasionale o gratuita, in concorrenza, ovvero a favore di soggetti che operino in concorrenza, con quella svolta dal Gruppo Enel, in tutto il territorio di Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile. Nel caso in cui la Società eserciti l'opzione, corrisponderà all'interessato, entro i 15 giorni successivi al termine del periodo di durata degli obblighi stessi (vale a dire trascorso 1 anno dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo pari a 2.159.850 euro lordi. È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. Tale violazione, peraltro, comporta l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del controvalore del patto di non concorrenza (salvo il diritto della Società di agire per ottenere l'esecuzione in forma specifica del patto).

La politica in materia di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa (a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente); e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). La Società ha inoltre stipulato una polizza assicurativa al fine di garantire all'interessato un trattamento previdenziale e contributivo di portata analoga a quello di cui avrebbe beneficiato, con riferimento sia alla parte fissa che alla parte variabile del rapporto di amministrazione, qualora tale rapporto fosse stato parificato a quello dirigenziale. Si segnala che non è prevista l'erogazione di bonus discrezionali a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.



1.2.4 Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica - come indicato nel precedente paragrafo 1.2.1 - prevede che la loro remunerazione sia composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato in Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, da un compenso aggiuntivo determinato da quest'ultimo, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla sola componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina, pari alla data della presente relazione a 80.000 euro lordi annui, non essendo prevista alcuna componente variabile.

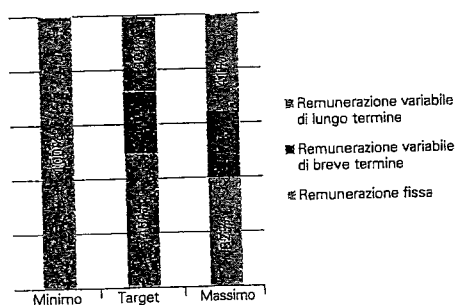
Inoltre, per tutti gli Amministratori che siano alla data della presente relazione anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio stesso, nella seduta del 9 giugno 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina. I suddetti compensi, per la partecipazione a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per la Corporate Governance), sono stati fissati nelle seguenti misure:

- > compenso annuo lordo per il Presidente del Comitato: 30.000 euro
- > compenso annuo lordo per gli altri componenti del Comitato: 20.000 euro
- > gettone di presenza (per tutti i componenti): 1.000 euro a seduta

Nel fissare i suddetti compensi, il Consiglio di Amministrazione ha altresì fissato un limite massimo all'ammontare complessivo che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai suddetti Comitati, prevedendo che tale ammontare non possa comunque superare 70.000 euro lordi annui.

1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche Struttura della retribuzione e pay mix

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica per la remunerazione prevede che la struttura retributiva di tali soggetti sia composta da (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine così suddivise:



Retribuzione fissa

La retribuzione fissa (RAL) dei Dirigenti con responsabilità strategiche è volta a retribuire in misura adeguata le competenze distintive e necessarie per ricoprire il ruolo assegnato, l'ampiezza delle responsabilità, nonché il contributo complessivo fornito per il raggiungimento dei risultati di *business*.

Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche retribuisce la *performance* in una logica di merito e di sostenibilità. Tale retribuzione viene attribuita ai Dirigenti con responsabilità strategiche, a seconda delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuno di essi e rappresenta, al valore *target*, in media, il 46% della componente fissa. In particolare, la componente variabile di breve termine è attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano strategico e individuati congiuntamente dalla Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo e dalla Funzione Personale e Organizzazione. Tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici di *budget* del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country* (ad esempio, l'EBITDA consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country*); e (ii) *target* tecnici e/o di progetto.

Si fa altresì presente che la base monetaria annualmente pre-assegnata nell'ambito della componente variabile di breve periodo (MBO) può variare da un livello minimo di raggiungimento di obiettivi di *performance* (al di sotto del quale il premio verrà azzerato) a un livello massimo predefinito in caso di realizzazione di un *overperformance* sugli obiettivi assegnati, che risulta differenziato in funzione degli specifici contesti nazionali e di *business* dove il Gruppo opera.

Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2016, dettagliatamente descritto nel paragrafo 1.2.3 della presente relazione e a cui si rinvia, e può variare da 0 fino a un massimo del 126% della remunerazione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali.

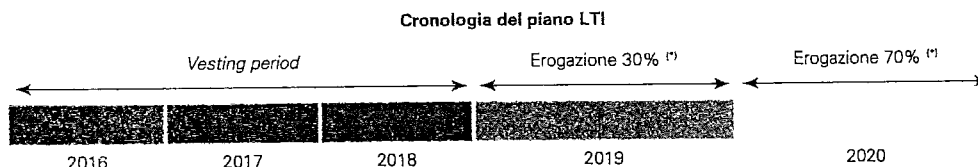
Pertanto, se, ad esempio:

- > entrambi gli obiettivi (TSR e ROACE) raggiungessero il livello target, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa;
- > l'unico obiettivo raggiunto fosse la soglia di accesso del TSR, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 21% della remunerazione fissa.

Si segnala che gli obiettivi di *performance* assegnati a taluni manager (e, quindi, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche) presentano variazioni rispetto a quelli di Enel, al fine di assicurare il rispetto delle normative di settore e tenere conto delle attività di competenza.

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di lungo termine (pari al 70% del totale) è differita di un anno rispetto alla data di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (c.d. *deferred payment*).



(*) Nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Clausola di clawback e malus

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri compensi

Di norma non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi, ove applicabili, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione. È prevista (i) l'assegnazione di autoveicolo a uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo, in funzione del contratto di lavoro applicato, destinato ai *manager* del Gruppo; (iv) il versamento da parte di Enel di contributi per l'assistenza sanitaria integrativa, secondo la normativa contrattuale. Tali benefici spettano anche all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale.

Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2015

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza. Tali compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella Politica per la Remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria dei Soci del 28 maggio 2015.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata deliberata, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione assorbe l'emolumento base riconosciuto agli interessati, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale), quali componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stata deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.

Remunerazione variabile di breve termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di un punteggio pari a 100 punti nella scala di *performance* utilizzata, corrispondente quindi al massimo della remunerazione variabile di breve termine (pari al 120% della remunerazione fissa). Nella tabella di seguito riportata si specifica il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Obiettivi di performance assegnati al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale	Punteggio massimo	Punti assegnati
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	40	40
EBITDA ordinario consolidato	30	30
<i>Cash cost</i> consolidato	20	20
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2015 vs 2014 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	10	10
Valutazione complessiva	Massimo della remunerazione variabile di breve termine (pari al 120% della remunerazione fissa)	

Per quanto riguarda il Presidente, non è prevista alcuna remunerazione variabile di breve o lungo termine. La componente variabile di breve termine della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata assegnata a seconda della performance di ciascuno di essi in relazione ai singoli obiettivi attribuitigli.

Remunerazione variabile di lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento, da parte dei Dirigenti con responsabilità strategiche, degli obiettivi di performance del Piano LTI 2013 nelle misure di seguito indicate e, quindi, il riconoscimento del 120% della remunerazione variabile di lungo termine.

Obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	Curva di performance			
	0	50%	100%	120%
EBITDA consolidato (obiettivo cancellato)	Raggiunto			
Earning per share (EPS)				✓
Return on average capital employed (ROACE)				✓
Valutazione complessiva				✓

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale si segnala che quest'ultimo ha maturato il premio relativo al Piano LTI 2013 e al Piano LTI 2014, approvati e consuntivati dalla società controllata Enel Green Power S.p.A. (di cui è stato amministratore delegato/direttore generale fino al 22 maggio 2014). Informazioni dettagliate su tali Piani e sulla loro consuntivazione sono disponibili nelle Relazioni sulla Remunerazione presentate all'Assemblea di Enel Green Power S.p.A. nel 2013 e nel 2014, nonché nel Documento Informativo sui Compensi 2015, pubblicati sul sito internet di quest'ultima (www.enelgreenpower.com).

Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

Si riporta di seguito il posizionamento del pacchetto remunerativo del Presidente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche attualmente in carica rispetto al mercato di riferimento.

Presidente

Con riferimento al Presidente, risulta che la remunerazione di quest'ultimo è inferiore alla media della remunerazione dei presidenti non esecutivi delle società facenti parte dell'indice FTSE/MIB (dati Assonime, La Corporate Governance in Italia: autodisciplina, remunerazioni e comply-or-explain, Note Studi 10/2015).

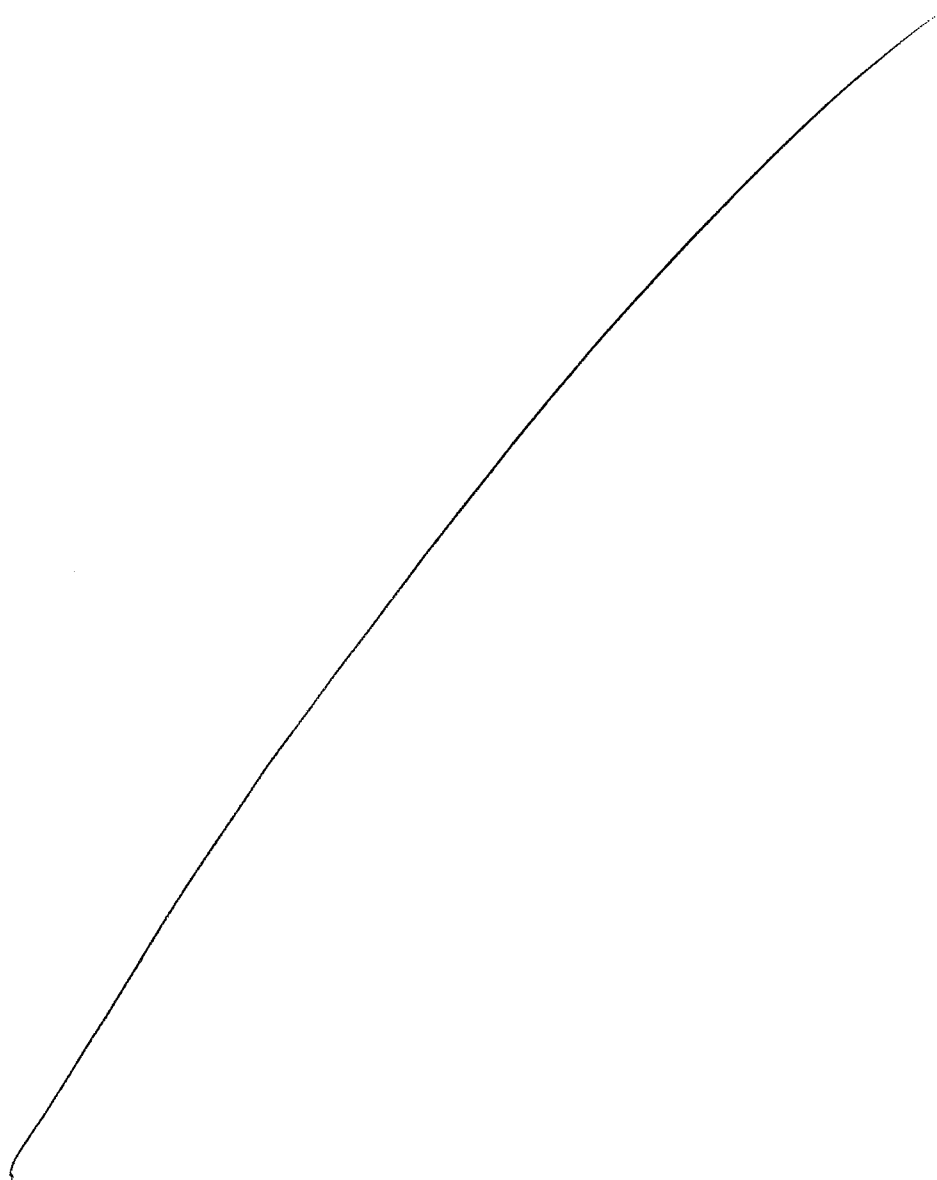
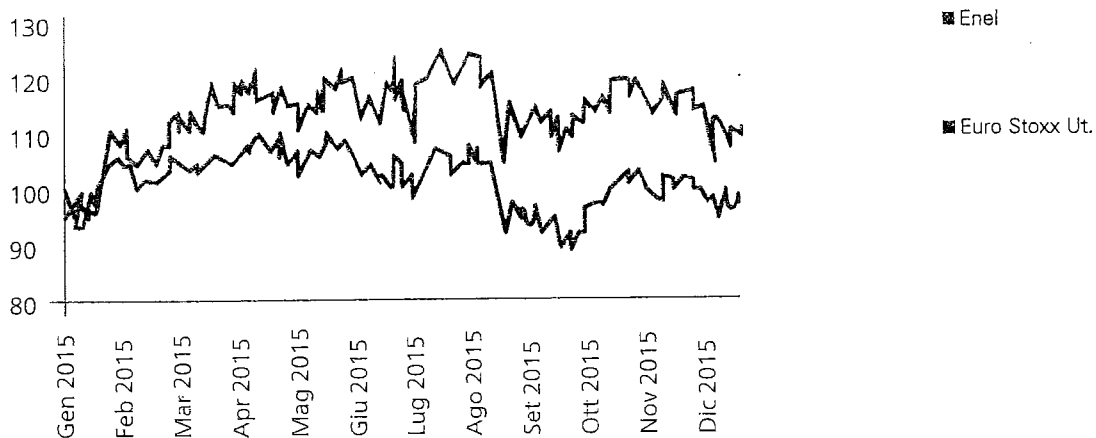
Amministratore Delegato/Direttore Generale

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, risulta che la remunerazione complessiva di quest'ultimo si colloca, rispetto al benchmark di riferimento, al di sotto della mediana di mercato ("2015 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe" che ha analizzato la remunerazione degli executive di 443 società europee).

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al benchmark di riferimento, tra primo quartile e la mediana di mercato ("2015 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe" che ha analizzato la remunerazione degli executive di 443 società europee).

Ritorno per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 2 gennaio 2015)



[Handwritten signature]

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi corrisposti nel 2015, secondo un criterio di competenza, agli Amministratori, ai Sindaci effettivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Maria Patrizia Grieco ⁽¹⁾	Presidente	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	238.000 ^(a)	-
Francesco Starace ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	1.155.000 ^(a)	-
Alfredo Antoniozzi ⁽³⁾	Consigliere	05/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	47.562 ^(a)	27.780 ^(b)
Alessandro Banchi ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	80.000 ^(a)	58.000 ^(b)
Alberto Bianchi ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	80.000 ^(a)	57.000 ^(b)
Paola Girdinio ⁽⁶⁾	Consigliere	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	80.000 ^(a)	62.000 ^(b)
Alberto Pera ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	80.000 ^(a)	62.000 ^(b)
Anna Chiara Sveito ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	80.000 ^(a)	62.000 ^(b)
Angelo Taraborrelli ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2016	80.000 ^(a)	66.000 ^(b)
Sergio Duca ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2015	85.000 ^(a)	-
Lidia D'Alessio ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2015	75.000 ^(a)	-
Gennaro Mariconda ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	01/2015-12/2015	Approvazione bilancio 2015	75.000 ^(a)	-
Totale				2.155.562	394.780

Note:

(1) Maria Patrizia Grieco – Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 settembre 2014, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22 maggio 2014, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. o per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento a Enel.

(b) Beneficiari: (i) alle polizze assicurative a copertura del rischio infortuni extraprofessionali e vita; (ii) ai contributi a carico di Enel quale controvalore per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi

(2) Francesco Starace – Amministratore Delegato/Direttore Generale

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 settembre 2014, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 545.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 610.000 euro per quella di Direttore Generale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22 maggio 2014, nonché i compensi spettanti per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento a Enel.

(b) Componente variabile di breve termine per la carica di Amministratore Delegato pari ad euro 654.000 e per la carica di Direttore Generale pari ad euro 732.000, determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 22 marzo 2016, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso. Si segnala che per la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale della società controllata Enel Green Power S.p.A. ricoperta fino al 22 maggio 2014, (i) con riferimento al Piano di LTI 2013 approvato dalla stessa società, ha maturato una componente variabile di lungo termine di euro 508.890, di cui il 30% erogabile nel 2016 e il restante 70% differito al 2017; (ii) con riferimento al Piano LTI 2014 approvato dalla stessa società, ha maturato una componente variabile di lungo termine di euro 299.016, di cui il 30% erogabile nel 2017 e il restante 70% differito al 2018.

(c) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo per il rapporto dirigenziale (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico di Enel per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del gruppo; (iv) ai contributi a carico di Enel per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi.

(d) Importo corrisposto, per l'anno 2015, a fronte del diritto (opzione), concesso a Enel S.p.A., per l'attivazione di un patto di non concorrenza.

(3) Alfredo Antoniozzi – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 28 maggio 2015 corrisposto pro rata temporis per il periodo

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
-	-	8.902 ^(b)	-	246.902	-	-
1.386.000 ^(b)	-	57.714 ^(b)	127.050 ^(b)	2.725.764	-	-
-	-	-	-	75.342	-	-
-	-	-	-	138.000	-	-
-	-	-	-	137.000	-	-
-	-	-	-	142.000	-	-
-	-	-	-	142.000	-	-
-	-	-	-	142.000	-	-
-	-	-	-	146.000	-	-
-	-	-	-	85.000	-	-
-	-	-	-	75.000	-	-
-	-	-	-	75.000	-	-
1.386.000	-	66.616	127.050	4.130.008	-	-

decorrente dalla data di accettazione della carica al 31 dicembre 2015.

- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per la Corporate Governance (pari a 14.890 euro) e per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (pari a 12.890 euro).

(4) Alessandro Bianchi – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 22 maggio 2014.
(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in qualità di presidente (pari a 37.000 euro) e per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

(5) Alberto Bianchi – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 22 maggio 2014.
(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 31.000 euro) e al Comitato per la Corporate Governance (pari a 26.000 euro).

(6) Paola Girdinio – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 22 maggio 2014.
(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 27.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 35.000 euro).

(7) Alberto Pera – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 22 maggio 2014.
(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 27.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 35.000 euro).

(8) Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 22 maggio 2014.
(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 27.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 35.000 euro).

(9) Angelo Taraborrelli – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 22 maggio 2014.
(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 45.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

(10) Sergio Duca – Presidente del Collegio Sindacale

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 30 aprile 2013.

(11) Lidia D'Alessio – Sindaco effettivo

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 30 aprile 2013.

(12) Gennaro Mariconda – Sindaco effettivo

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 30 aprile 2013.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
(I) Compensi della società che redige il bilancio					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	3.396.858	-
(II) Compensi da controllate e collegate					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	2.071.880	-
(III) Totale				5.468.738	-

Note:

- (1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi, pro rata temporis, tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni).
- (2) Benefici relativi (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico della società per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società per l'Assistenza Sanitaria Integrativa.

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
<i>Bonus</i> e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
5.360.131	-	293.706 ^(a)	160.527	9.211.222		
3.410.717	-	100.938 ^(a)	509.286	6.092.821		
8.770.848	-	394.644 ^(a)	669.813	15.304.043		

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dai piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento
Francesco Starace	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2015	1.386.000	-	-
A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
-	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2015	2.872.955	-	-
		LTI 2012	-	-	-
		LTI 2013	-	-	-
	(I) Sub-totale		2.872.955	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2015	1.566.311	-	-
		LTI 2012	-	-	-
		LTI 2013	-	-	-
		LTI 2014	-	-	-
	(II) Sub-totale		1.566.311	-	-
	(III) Totale		4.439.266	-	-

	(3)		(4)
	Bonus di anni precedenti		
(A)	(B)	(C)	Altri bonus
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	1.714.356	-	-
-	772.820	1.803.246 ⁽¹⁾	-
-	2.487.176	1.803.246	-
-	-	-	-
-	1.300.089	-	-
-	544.317	1.270.074 ⁽¹⁾	-
-	-	514.562 ⁽²⁾	-
-	1.844.406	1.784.636	-
-	4.331.582	3.587.882	-

Note:

(1) Quota parte relativa al Piano LTI 2013 che verrà pagata nel 2017 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento LTI 2013).

(2) Premio relativo al Piano LTI 2014, di cui il 30% erogabile nel 2017 e il restante 70% differito al 2018.

2.2 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La tabella di seguito riportata indica le azioni di Enel e delle società da essa controllate possedute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, quali risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle informazioni acquisite dagli interessati. I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono forniti in forma aggregata, secondo quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti Consob.

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2015 azioni di Enel o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la relativa carica per una frazione di anno.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2014
Componenti del Consiglio di Amministrazione			
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	69.787 ⁽¹⁾
		Enel Green Power S.p.A.	202.000 ⁽²⁾
Girdinio Paola	Amministratore	Enel S.p.A.	784
Pera Alberto	Amministratore	Enel S.p.A.	1.000
Componenti del Collegio Sindacale			
D'Alessio Lidia	Sindaco effettivo	Enel S.p.A.	-
Mariconda Gennaro	Sindaco effettivo	Enel S.p.A.	251.476
Tutino Franco	Sindaco supplente	Enel S.p.A.	262 ⁽³⁾
Dirigenti con responsabilità strategiche			
N. 11 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel S.p.A.	193.723*
		Endesa S.A.	7.428 *
		Enel Green Power S.p.A.	104.220*

(1) Di cui 186.307 personalmente e 9.480 da parte del coniuge.

(2) Di cui 42.000 personalmente e 160.000 da parte del coniuge.

(3) Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.

* Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni azionarie detenute a fine 2014 da coloro che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

** Si segnala che il numero di tali azioni tiene conto anche delle partecipazioni azionarie che erano in possesso di un Dirigente con responsabilità strategiche alla data di cessazione della carica avvenuta nel corso del 2015.

Numero azioni acquistate nel 2015	Numero azioni vendute nel 2015	Numero azioni possedute a fine 2015	Titolo del possesso
126.000	-	195.787 ⁽¹⁾	Proprietà
-	-	202.000 ⁽²⁾	Proprietà
-	-	784	Proprietà
-	1.000	-	Proprietà
67.000	-	67.000	Proprietà
-	-	251.476	Proprietà
-	-	262 ⁽³⁾	Proprietà
10.000	-	203.723	Proprietà
56	-	7.484 **	Proprietà
126.237	81.020	149.437	Proprietà

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Proposta di deliberazione

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente:

Ordine del giorno

L'Assemblea dell'Enel SpA,

- > esaminata la relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999;
- > esaminata e discussa in particolare la prima sezione della suddetta relazione, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2016, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima;
- > considerato che la suddetta politica per la remunerazione è stata predisposta in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana, al quale la Società aderisce;
- > considerato che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, l'assemblea è chiamata a esprimere un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione;

delibera

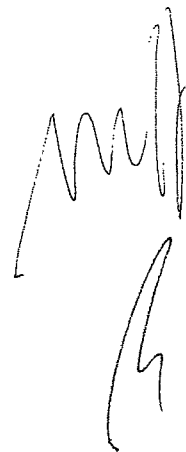
di esprimere voto in senso favorevole sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2016, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima.

Documento informativo

ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1,
del Regolamento adottato dalla CONSOB con
Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come
successivamente modificato e integrato,
relativo al

Piano di incentivazione di lungo termine 2016
di Enel S.p.A.

13 aprile 2016

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

Indice

Glossario | 55

Premessa | 56

1. Soggetti destinatari | 56

1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel . 56

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI 56

1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione) 57

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano 57

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano 57

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano 57

2.2 Variabili chiave e indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano 57

2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare 58

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel . 58

2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile 58

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 ; 59

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI . 59

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI . 59

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano ; 59

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano ; 59

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari 59

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano ; 59

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ; 60

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo

competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ; 60

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano 60

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF 60

4. Caratteristiche del Piano LTI 60

4.1 Struttura del Piano 60

4.2 Periodo di attuazione del Piano 60

4.3 Termine del Piano 61

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie 61

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano 61

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti 62

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari 62

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro 62

4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano ; 63

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano ; 63

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari 63

4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione ; 63

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano ; 63

4.14 - 4.23 ; 63

Glossario

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito.

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Comitato di Enel, attualmente composto esclusivamente da Amministratori indipendenti, avente, tra l'altro, funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Destinatari

I managers di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile beneficiari del Piano.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni ed alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolti il top management) condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo.

Documento Informativo

Il presente documento redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.

Enel o la Società

Enel S.p.A.

Gruppo

Enel e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Indice EUROSTOXX Utilities - Area Euro (Unione Economica e Monetaria - UEM)

L'indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali utilities dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Alla data del presente documento, tale indice è composto da E.On, EDF, EDP, Enagas, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Gas Natural, Iberdrola, Red Electrica, Rubis, Rwe, Snam Rete Gas, Suez Environnement, Terna e Veolia Environnement.

Piano LTI

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2016.

Regolamento Emittenti

Il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.

Return on Average Capital Employed (ROACE)

Rapporto tra EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario) e capitale investito netto medio.

Total Shareholders Return (TSR)

Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti:

- (i) *capital gain*: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso;
- (ii) dividendi reinvestiti: rapporto tra i dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione del titolo all'inizio del periodo stesso.

TUF

Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Premessa

Il Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, è pubblicato, al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione ampia e dettagliata sulla proposta di adozione del Piano LTI 2016.

Il Piano LTI 2016, pur non prevedendo l'assegnazione di strumenti finanziari a favore dei Destinatari, prevede la possibilità di erogare a questi ultimi un incentivo monetario che varia, tra l'altro, in funzione del livello di raggiungimento del *Total Shareholders' Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento (2016-2018) rispetto a quello dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM.

Per queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2016 risulta qualificabile quale "*piano di compenso basato su strumenti finanziari*" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del TUF e, in quanto tale, viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per il 26 maggio 2016 in unica convocazione.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel in Roma, Viale Regina Margherita, 137, nonché sul sito internet della Società (www.enel.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "NIS-Storage" (www.emarketstorage.com).

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso l'Amministratore Delegato/Direttore Generale Francesco Starace.

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI

Sono Destinatari del Piano circa 250 *manager* della Società e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ivi incluso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico. Tra tali *manager* sono compresi anche quelli facenti capo alla Linea di *Business "Global Infrastructure and Networks"*, nonché alle Regioni "Iberia" e "America Latina" per i quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa *unbundling* vigente, sono definiti obiettivi ad hoc connessi alle attività proprie delle suindicate Linee di Business e Regioni.

Si segnala che alcuni tra i *manager* Destinatari del Piano LTI rivestono attualmente l'incarico di componenti del consiglio di amministrazione di società controllate da Enel ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. Tali dirigenti non formano oggetto di indicazione nominativa nel precedente paragrafo 1.1 in quanto l'assegnazione in base al Piano prescinde dalle cariche da costoro rivestite nelle società di cui sopra, essendo tale assegnazione determinata esclusivamente in funzione del ruolo manageriale ad essi affidato nell'ambito del Gruppo.

1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione)

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel Francesco Starace.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano

Oltre a quanto già indicato al precedente paragrafo 1.2, tra i Destinatari del Piano LTI sono inclusi i *manager* che attualmente rivestono la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche" secondo la definizione di cui all'art. 3, comma 1, lettera f), del Regolamento Emittenti. Trattasi dei responsabili delle:

- > Funzioni "Amministrazione, Finanza e Controllo" e "Personale e Organizzazione" di *holding* e dalla Funzione "Global Procurement";
- > delle Linee di Business Globali "Global Generation", "Global Infrastructure and Networks", "Global Trading" e "Renewable Energies";
- > delle Regioni "Italia", "Iberia", "America Latina" e "Europa dell'Est", per un totale di 11 posizioni dirigenziali.

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i Destinatari, differenziandosi nella misura percentuale dell'incentivo attribuito; tale percentuale di incentivazione è crescente in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano è volto a:

- > allineare gli interessi dei Destinatari del Piano con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- > incentivare l'impegno del management al conseguimento di obiettivi comuni a livello di Gruppo, favorendo un coordinamento e una integrazione delle attività delle diverse società facenti parte del Gruppo stesso;
- > favorire la fidelizzazione dei Destinatari del Piano, incentivando in particolare la permanenza di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo;
- > salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

2.2 Variabili chiave e indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano comporta l'erogazione di un incentivo monetario, il cui ammontare base può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali, da 0 (per cui in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 180% dell'ammontare base. Di seguito vengono

indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione del Piano LTI 2016, nonché il relativo peso:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel periodo 2016-2018	60%
ROACE cumulato nel triennio 2016-2018	40%

La scelta di subordinare il Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* intende allineare pienamente gli interessi dei Destinatari con quelli degli azionisti. Inoltre tali obiettivi, applicabili secondo identiche modalità a tutti i Destinatari del Piano, hanno una durata triennale allo scopo di tendere a un consolidamento dei risultati e a un'accentuazione delle caratteristiche di lungo periodo che si intendono attribuire al Piano LTI medesimo.

Per ulteriori informazioni sugli obiettivi di *performance* cui è subordinato l'esercizio del Piano LTI, si veda il paragrafo 4.5 *infra*.

2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare

L'ammontare da assegnare a ciascun Destinatario del Piano sarà determinato assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa prevista per la fascia di appartenenza di tale Destinatario. A tal fine, i Destinatari del Piano sono suddivisi in 4 fasce, che prevedono l'erogazione di un incentivo monetario base tra il 30% e l'80% della remunerazione fissa (in caso di raggiungimento del livello target di cui al successivo punto 4.5), in coerenza con i principi della politica sulla remunerazione di Enel che prevedono che:

- > vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo;
- > la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato (alla luce delle responsabilità assegnate a quest'ultimo) nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- > la percentuale di incentivazione sia crescente in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.

In particolare, si segnala che l'incentivo monetario erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale può ammontare all'80% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento del livello target o al 144% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del livello massimo di *overperformance*.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non sarà erogato alcun incentivo monetario in base al Piano LTI.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel

Non applicabile.

2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

Le somme corrisposte in relazione al Piano concorrono in misura ordinaria alla determinazione del reddito imponibile dei percipienti e sono assoggettate all'ordinario regime previdenziale previsto per le remunerazioni in denaro.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI

All'Assemblea ordinaria di Enel chiamata a deliberare in merito al Piano LTI verrà proposto che quest'ultima attribuisca al Consiglio di Amministrazione e per esso al Presidente o all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro, ogni più ampio potere occorrente alla concreta attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dall'Assemblea stessa, così come previsto dalla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art. 125-ter del D. Lgs 58/1998, messa a disposizione presso la sede della Società, sul sito internet della Società all'indirizzo www.enel.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "NIS-Storage" (www.emarketstorage.com).

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano LTI – fatte salve le prerogative dell'Assemblea dei soci – è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione operativa del Piano stesso applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano viene gestito dalla Funzione Personale e Organizzazione.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Non sono previste procedure per la revisione del Piano LTI, ferma restando la facoltà del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali variazioni al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* nel caso di variazioni significative del perimetro del Gruppo. Resta inteso che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in quanto Destinatario del Piano, non parteciperà alle eventuali discussioni consiliari al riguardo.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari

Il Piano LTI non prevede l'attribuzione di strumenti finanziari.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano

L'intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e alle migliori prassi societarie in materia. Si segnala altresì che la deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione ha adottato lo schema del Piano da sottoporre ad approvazione assembleare è stata assunta all'unanimità; l'Amministratore Delegato, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano, non ha partecipato alla discussione sul Piano medesimo.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

La deliberazione del Consiglio di Amministrazione di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea è del 1° marzo 2016. La proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sullo schema del Piano LTI è del 22 febbraio 2016.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Non applicabile.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano

Di seguito si indica il prezzo di mercato delle azioni della Società registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 22 febbraio 2016: Euro 3,728;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 1° marzo 2016: Euro 3,74.

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF

Non applicabile.

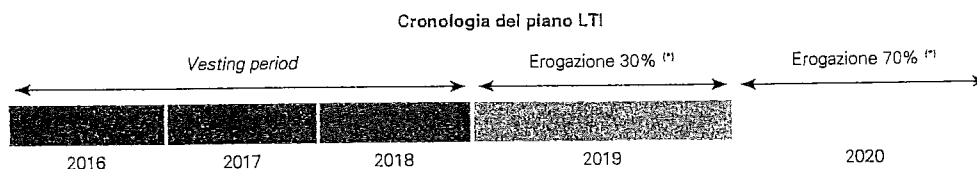
4. Caratteristiche del Piano LTI

4.1 Struttura del Piano

Il Piano consiste nell'assegnazione di un incentivo monetario che potrà variare, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali cui è subordinato il Piano (*cf.* successivo paragrafo 4.5), da 0 (per cui in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non verrà assegnato alcun incentivo) fino al 180% del valore base.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'esercizio del Piano LTI è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali nel periodo 2016-2018 (*c.d. vesting period*). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, il Piano può essere esercitato per il 30% nel 2019 e per il restante 70% nell'anno successivo. Viene infatti previsto che l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di lungo termine (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto a quello di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (*c.d. deferred payment*).



(*) Nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2020.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Non applicabile.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'esercizio del Piano LTI è subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio (*) Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2016-2018	60%
ROACE cumulato nel triennio 2016-2018	40%

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al livello minimo prefissato, non verrà assegnato alcun premio.

TSR Enel superiore al 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 110% e il 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 100% e il 110% del TSR indice	TSR Enel tra il 90% e il 100% del TSR Indice	TSR Enel inferiore al 90% del TSR indice
180%	150%	100%	50%	0

Qualora il TSR di Enel dovesse registrare una *performance* superiore a quella dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM, ma essere negativo, non viene riconosciuta la *overperformance* (c.d. "negative TSR threshold"); in tale ipotesi, quindi, si prevede un *cap* all'incentivo massimo erogabile, il quale non potrà essere superiore al 100% del valore base. Pertanto, se, ad esempio, la *performance* del TSR di Enel fosse superiore al 115% del TSR dell'Indice ma il TSR di Enel fosse negativo, il premio sarebbe pari al 100% e non al 180%.

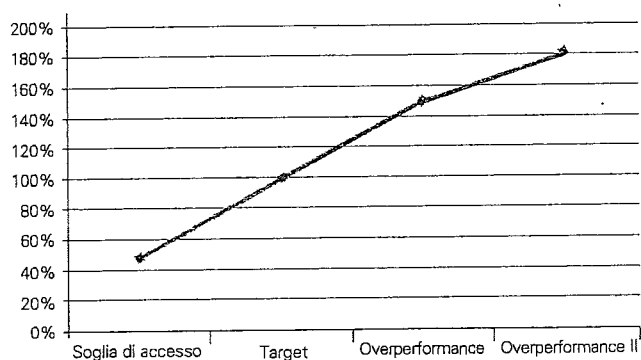
L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata.

Obiettivo	Soglia di accesso	Target	Over I	Over II
ROACE cumulato triennio 2016-2018	-2,7%	Piano Industriale 2016-2019	+4%	+6,7%

Al raggiungimento della soglia di accesso o del target è prevista, rispettivamente, l'erogazione di una somma pari al 50% o al 100% dell'ammontare base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* viene prevista

(1) Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice viene calcolato nel periodo di un mese che precede l'inizio e il termine del *vesting period* (1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

l'erogazione del 150% ovvero del 180% dell'ammontare base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare tra le varie soglie), come di seguito riportato:



Pertanto, se, ad esempio:

- entrambi gli obiettivi (TSR e ROACE) raggiungessero il livello target, la remunerazione erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarebbe pari al 80% della remunerazione fissa;
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarebbe pari al 24% della remunerazione fissa.

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (clausola di *clawback* e *malus*).

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti

Non applicabile.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari

Non applicabile.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della data in cui il Piano diventa esercitabile, il Destinatario decade da ogni diritto connesso al Piano.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, è previsto che l'erogazione del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *vesting*, secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti nel piano medesimo; qualora la cessazione intervenga nell'anno di assegnazione del piano, l'erogazione sarà effettuata *pro rata temporis* fino alla data di cessazione del mandato (a tal fine, il numero di giorni di calendario trascorsi dal primo gennaio fino al giorno di scadenza del mandato sarà diviso per 365 giorni).

4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari

Non applicabile.

4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione

L'onere economico complessivo massimo del Piano (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, ammonta a circa Euro 55 milioni di euro.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Tenuto conto che il Piano prevede l'assegnazione di una somma in denaro, l'attuazione dello stesso non determina effetti diluitivi.

4.14 - 4.23

I paragrafi relativi all'attribuzione di azioni e alle *stock option* non sono applicabili.

