



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2020
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2019**

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 2 aprile - 29 aprile 2020)

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza e
84-*quater* del Regolamento Emittenti CONSOB)

Sommario

Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....43

.....	1
Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.....	3
Premessa.....	6
Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel.....	7
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA.....	10
1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima.....	10
1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica..	10
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.....	10
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica.....	11
1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti il Collegio Sindacale.....	12
1.2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2019.....	12
1.2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione.....	15
1.2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione....	16
1.2.4 Amministratore Delegato / Direttore Generale	16
1.2.5 Amministratori non esecutivi.....	24
1.2.6 Componenti il Collegio Sindacale.....	25
1.2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche.....	25
SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	28
2.1 Compensi riferiti all'esercizio 2019.....	28
2.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2019).....	35
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 basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	39
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	41
2.3 Piano <i>long term incentive</i> 2019.....	42
2.4 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore	

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Nella mia qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (il “Comitato”), sono lieto di presentare la relazione di Enel sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019.

Il Comitato, composto dai Consiglieri Alberto Bianchi, Cesare Calari e Paola Girdinio, oltre al Presidente, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica in materia di remunerazione per il 2020 intesa a rafforzare l'allineamento degli interessi del *top management* al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti nel medio-lungo periodo, nonché ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle qualità professionali più adeguate per gestire con successo la Società ed il Gruppo che ad essa fa capo, in linea con le indicazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate (edizione 2018).

Nel definire la politica in materia di remunerazione per il 2020, illustrata nella prima sezione del presente documento, il Comitato ha tenuto conto delle *best practice* nazionali e internazionali e delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2019 sulla politica in materia di remunerazione per il 2019.

Il Comitato ha inoltre esaminato e tenuto in debita considerazione l'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per il mandato 2017/2019. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Willis Towers Watson prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2019 dagli emittenti ricompresi in due differenti *peer group*, uno dei quali composto da società europee del settore *utilities* selezionate, oltre che per analogia di *business*, anche secondo criteri dimensionali (“Peer Group Europeo di *Utilities*”), e l'altro composto da società appartenenti all'indice FTSE MIB (“Peer Group Italiano”), selezionate secondo criteri dimensionali e/o in base al livello di internazionalizzazione del *business* e/o per una significativa partecipazione, diretta o indiretta, al capitale posseduta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (1). L'analisi in

questione ha evidenziato che la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2019 non riflette appieno l'elevato posizionamento di Enel in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione rispetto alle società ricomprese sia nel *Peer Group* Europeo di *Utilities* sia nel *Peer Group* Italiano, come dettagliatamente illustrato nella prima sezione della presente relazione. Riguardo agli Amministratori non esecutivi, l'analisi di *benchmark* ha parimenti evidenziato i presupposti per un incremento dei relativi compensi, tanto per la partecipazione alle attività consiliari, quanto per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha ritenuto di introdurre nella politica in materia di remunerazione per il 2020 un aumento della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, secondo quanto appresso indicato.

In merito al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, che contempla la sola componente fissa, rispetto al 2019 è stato previsto un aumento della relativa misura da 450.000 a 500.000 euro lordi annui, anche al fine di riflettere adeguatamente il ruolo affidato a tale figura nell'ambito della *corporate governance* di un Gruppo in cui sono presenti 14 società con azioni quotate in 8 paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

Per quanto concerne il trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, rispetto al 2019 è stato previsto un aumento (i) della remunerazione fissa da 1.470.000 a 1.520.000 euro lordi annui; (ii) della remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di *performance* dal 120% al 150% della remunerazione fissa; nonché (iii) della remunerazione variabile di lungo termine al livello *target* dal 100% al 130% della remunerazione fissa. Tali modifiche consentono di raggiungere un più adeguato posizionamento sia della remunerazione complessiva che delle sue singole componenti rispetto ai *peers* di riferimento, nonché di conseguire un ulteriore allineamento del *pay mix* alle *best practice* di mercato, specie per quanto riguarda l'aumento del peso della componente variabile di lungo termine a *target*.

(1) Per la composizione di tali *peer group* si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 1.1.3 della prima sezione della presente relazione.

Tuttavia, il Comitato, alla luce dello stato di emergenza connesso all'epidemia da COVID-19 e tenuto conto dei riflessi di tale epidemia sotto il profilo economico e sociale, ha invitato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e tutto il *top management* del Gruppo Enel a individuare le più opportune modalità per realizzare forme di solidarietà personale e condivisa che consentano di destinare parte della rispettiva remunerazione ad alleviare situazioni di sofferenza determinate dall'epidemia da COVID-19.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il *top management* a suo diretto riporto hanno quindi accolto l'invito del Comitato ed hanno assunto l'impegno di donare un importo di due mensilità di remunerazione, pari al periodo di *lockdown* in Italia causato dalla crisi sanitaria in atto (ed equivalente a circa il 15% della remunerazione annuale), a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19. Analogo impegno è stato assunto dal candidato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, la cui nomina è stata proposta dall'azionista Ministero dell'Economia e delle Finanze in sede di presentazione della propria lista di candidati Amministratori in vista dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020.

Sempre in considerazione dei riflessi socio-economici dell'epidemia da COVID-19, il Comitato si è altresì astenuto dal proporre un aumento della remunerazione degli Amministratori non esecutivi che pur sarebbe risultato giustificato, come sopra indicato, in base all'analisi di *benchmark*.

Il Comitato, inoltre, al fine di tenere conto del repentino espandersi a livello globale dell'epidemia da COVID-19 a decorrere dal mese di marzo 2020, ha ritenuto opportuno che l'impegno per la salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro e per una ripresa economica basata su piani di investimento sostenibili fosse correttamente riflesso negli obiettivi del *management*, mediante l'introduzione di nuovi obiettivi di sostenibilità nella remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e nel Piano di *Long-Term Incentive* 2020.

In particolare, per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, è stato introdotto un nuovo obiettivo di *performance*, con un peso pari al 15% del totale, inteso a misurare l'efficacia delle azioni predisposte dal Gruppo Enel per fronteggiare l'emergenza sanitaria in atto. Tale obiettivo, in particolare, misura la capacità del Gruppo stesso di gestire da remoto le attività aziendali garantendo la continuità del servizio ed eccellenti livelli di efficienza operativa. Inoltre, considerato che nel nuovo

scenario imposto dall'emergenza sanitaria in corso, la salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro assume un ruolo ancor più importante, si è ritenuto di aumentare il peso dell'obiettivo legato alla *safety* dal 10% al 15% del totale. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale raggiunge il 30%.

Il Comitato ha poi ritenuto opportuno mantenere nel Piano di *Long-Term Incentive* 2020 le novità introdotte nel Piano di *Long-Term Incentive* 2019 – costituite dalla previsione di una significativa componente azionaria del premio, nonché dall'allineamento della soglia di accesso a tale premio al livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* – tenuto conto del significativo apprezzamento espresso in proposito da parte degli Azionisti in occasione dell'Assemblea del 16 maggio 2019.

Il Comitato ha altresì valutato l'opportunità di rafforzare ulteriormente il contributo della politica per la remunerazione alla realizzazione del Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo Enel e alla creazione di valore sostenibile per la Società e i suoi Azionisti, ribadendo l'obiettivo di uno sviluppo sostenibile che sottende l'intero Piano. Il Comitato ritiene, in particolare, che – nell'ambito dello scenario determinato dall'epidemia da COVID-19 – la ripartenza economica dei paesi nei quali il Gruppo opera sarà incentrata su uno sviluppo sostenibile, del quale gli investimenti in energie rinnovabili saranno un *driver* fondamentale.

In tale ottica, è stata prevista l'introduzione nel Piano di *Long Term-Incentive* 2020 di un nuovo obiettivo di *performance* rappresentato dal rapporto tra capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e capacità installata netta consolidata totale. Restano invece invariati gli altri obiettivi di *performance*, i cui pesi tuttavia vengono in parte modificati per effetto dell'inserimento dell'obiettivo sopra indicato. In particolare, la remunerazione variabile di lungo termine del *top management* è legata ai seguenti obiettivi di *performance*, misurati lungo l'arco temporale 2020-2022: (i) andamento del TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'indice EUROSTOXX Utilities – UEM, con un peso complessivo pari al 50%; (ii) *Return on Average Capital Employed* ("ROACE"), con un peso complessivo pari al 25%; (iii) rapporto tra capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e capacità installata netta consolidata totale, con un peso complessivo pari al 15%; (iv) emissioni di CO₂ per KWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel, con un peso complessivo pari al 10%. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità raggiunge il 25%, in aumento del 15% rispetto al Piano LTI 2019, in linea anche con la

crescente attenzione da parte della comunità finanziaria alle tematiche *Environmental, Social and Governance*, con una particolare enfasi posta sulla lotta al cambiamento climatico.

Il Comitato ha infine ritenuto opportuno illustrare in modo ancora più trasparente e analitico il percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del medesimo Comitato, nell'individuare il trattamento retributivo dei Vertici societari e degli Amministratori non esecutivi per il 2020. E' pertanto presente un'apposita disamina in tal senso sia (i) nella prima sezione della presente relazione, per quanto concerne la remunerazione prevista per il 2020 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e gli Amministratori non esecutivi, sia (ii) nella seconda sezione della presente relazione, con riferimento alla remunerazione dei Vertici societari relativa al mandato 2017/2019.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica in materia di remunerazione per il 2020 tenga in adeguata considerazione sia gli esiti dell'indicata analisi di *benchmark* sia le *policy* dei principali *proxy advisor* nonché degli investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel. Tale politica (i) provvede per un verso ad allineare il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale ai *peers* di riferimento, tenuto conto del posizionamento di Enel rispetto a questi ultimi in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione, e (ii) contribuisce ulteriormente per altro verso al perseguimento degli obiettivi di *business* e di sostenibilità del Piano Strategico 2020/2022. Si sottolinea infine che la politica in questione tiene in debita considerazione i riflessi socio-economici dell'epidemia da COVID-19, come sopra evidenziato.

Roma, 2 aprile - 29 aprile 2020

Alberto Pera

Presidente del Comitato per le Nomine e le
Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2020 e modificata e integrata in data 29 aprile 2020, 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 2020 e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi spettanti per l’esercizio 2019 – e individuati secondo un criterio di competenza – ai predetti soggetti sulla base della politica in materia di remunerazione adottata per tale esercizio, nonché in applicazione dei contratti individuali pregressi.

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”) (i) la prima sezione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

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 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 “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com).

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

La politica per la remunerazione di Enel per il 2020, 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 2 aprile 2020 e modificata e integrata in data 29 aprile 2020. 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 medio-lungo periodo e (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2020, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nella edizione 2018 del

Codice di Autodisciplina delle società quotate (il “**Codice di Autodisciplina**”), delle *best practice* nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2019 sulla politica in materia di remunerazione per il 2019, nonché degli esiti di un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per il mandato 2017/2019, che è stata predisposta dal consulente indipendente Willis Towers Watson; tale analisi ha preso in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2019 dagli emittenti ricompresi (i) in un *peer group* costituito da società europee appartenenti al settore *utilities*, nonché (ii) in un *peer group* di società appartenenti all'indice FTSE MIB, secondo quanto illustrato nel paragrafo 1.1.3 del presente documento.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica per la remunerazione per il 2020.

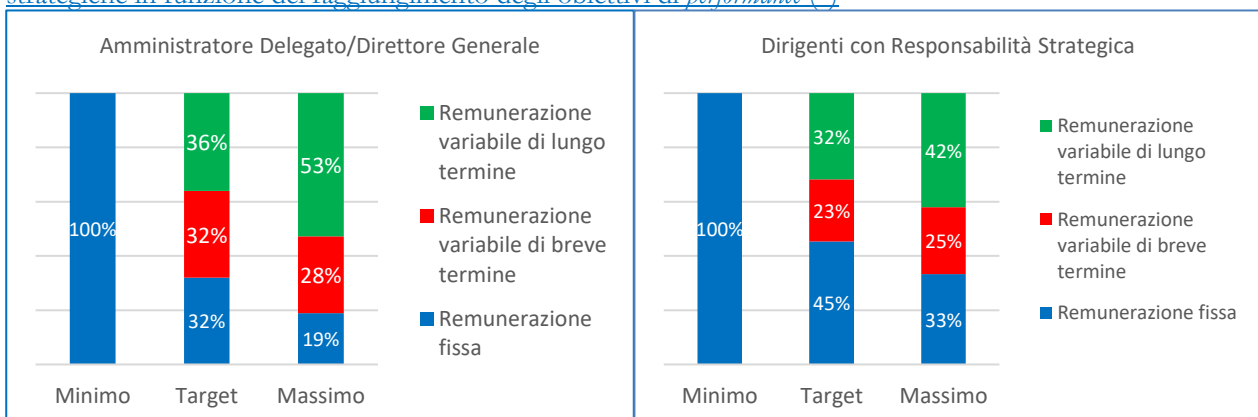
Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo ¹
Remunerazione fissa	<ul style="list-style-type: none"> Non è soggetta a condizioni Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS 	Presidente: 100% AD/DG: 19% DRS: 33%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> Utile netto ordinario consolidato (35%) <i>Group Opex</i> (20%) <i>Funds from operations</i>/Indebitamento finanziario netto consolidato (15%) Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività (15%) Sicurezza sui luoghi di lavoro (15%) Obiettivi DRS: <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi individuali legati al <i>business</i> e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la 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: 28% DRS: 25%
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi di <i>performance</i>: <ul style="list-style-type: none"> TSR (<i>Total Shareholders Return</i>) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (50%) ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) (25%) Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili / Capacità installata netta consolidata totale (15%) Emissioni di CO₂ del Gruppo Enel (10%) Il 100% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 50% del premio base riconosciuto in 	AD/DG: 53% DRS: 42%

	<p>favore degli altri destinatari del Piano è erogato in azioni Enel da assegnare gratuitamente, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La differenza tra il premio determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 280% del premio base nel caso dell'AD/DG e del 180% del premio base nel caso degli altri destinatari – e la quota parte (di cui al precedente punto elenco) corrisposta in azioni Enel è erogata in denaro, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • Il premio – sia per la componente azionaria che per quella monetaria – viene erogato, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale (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 e malus</i>). 	
<p>Altri compensi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di fine mandato pari a 2 annualità della remunerazione fissa; tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del CCNL - Non è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di erogare <i>bonus</i> discrezionali • DRS: <ul style="list-style-type: none"> - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trovano applicazione le condizioni previste nei contratti collettivi di riferimento, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione 	

¹ Dati percentuali calcolati considerando il premio massimo erogabile per MBO e LTI

AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale
DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

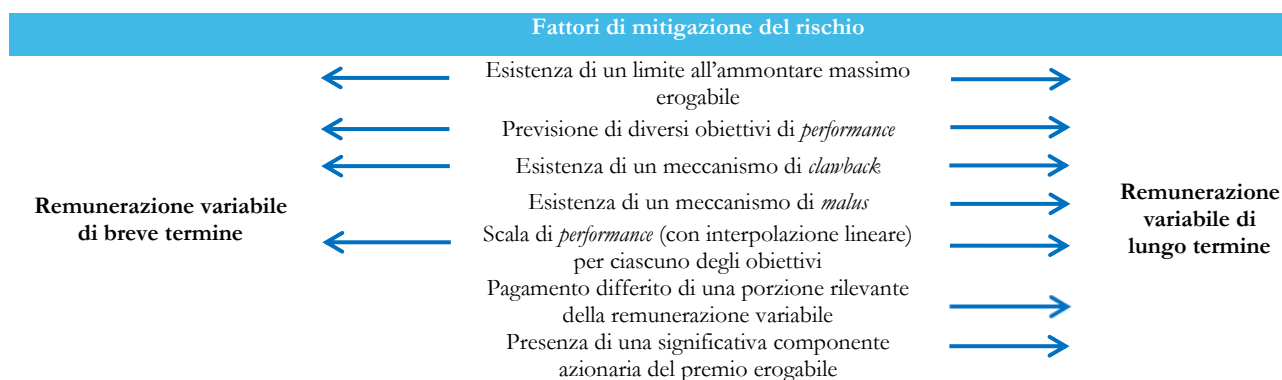
Variatione dei compensi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* (*)



(*) La politica in materia di remunerazione per il 2020 prevede che la componente variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia legata alla partecipazione ad un piano di incentivazione su base (anche) azionaria, che non contempla la corresponsione ai destinatari dei dividendi maturati, durante il periodo di *vesting*, dalle azioni loro assegnate all'inizio di tale periodo. Il *pay mix* riportato nella tabella di cui sopra tiene quindi conto, per quanto riguarda il livello *target* della componente variabile di lungo termine, di un valore attualizzato sulla base della metodologia *standard* di Willis Towers Watson. Tale metodologia, che è stata applicata da Willis Towers Watson anche nell'esame delle politiche remunerative delle società del *Peer Group* Europeo di *Utilities* e del *Peer Group* Italiano su cui si basa l'analisi di *benchmark* al fine di rendere confrontabili i diversi piani di incentivazione, non è invece applicata in relazione al livello massimo di *performance*, dove per natura stessa della rappresentazione si dà evidenza della massima opportunità conseguibile, senza nessun impatto di natura finanziaria.

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.



SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'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 degli Amministratori vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

La gestione della politica retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione *People and Organization* della Società, a fornire al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni le informazioni necessarie per consentire a quest'ultimo di monitorare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa.

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 Alberto Pera (con funzioni di Presidente), Alberto Bianchi, Cesare Calari e Paola Girdinio.

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 sul 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.

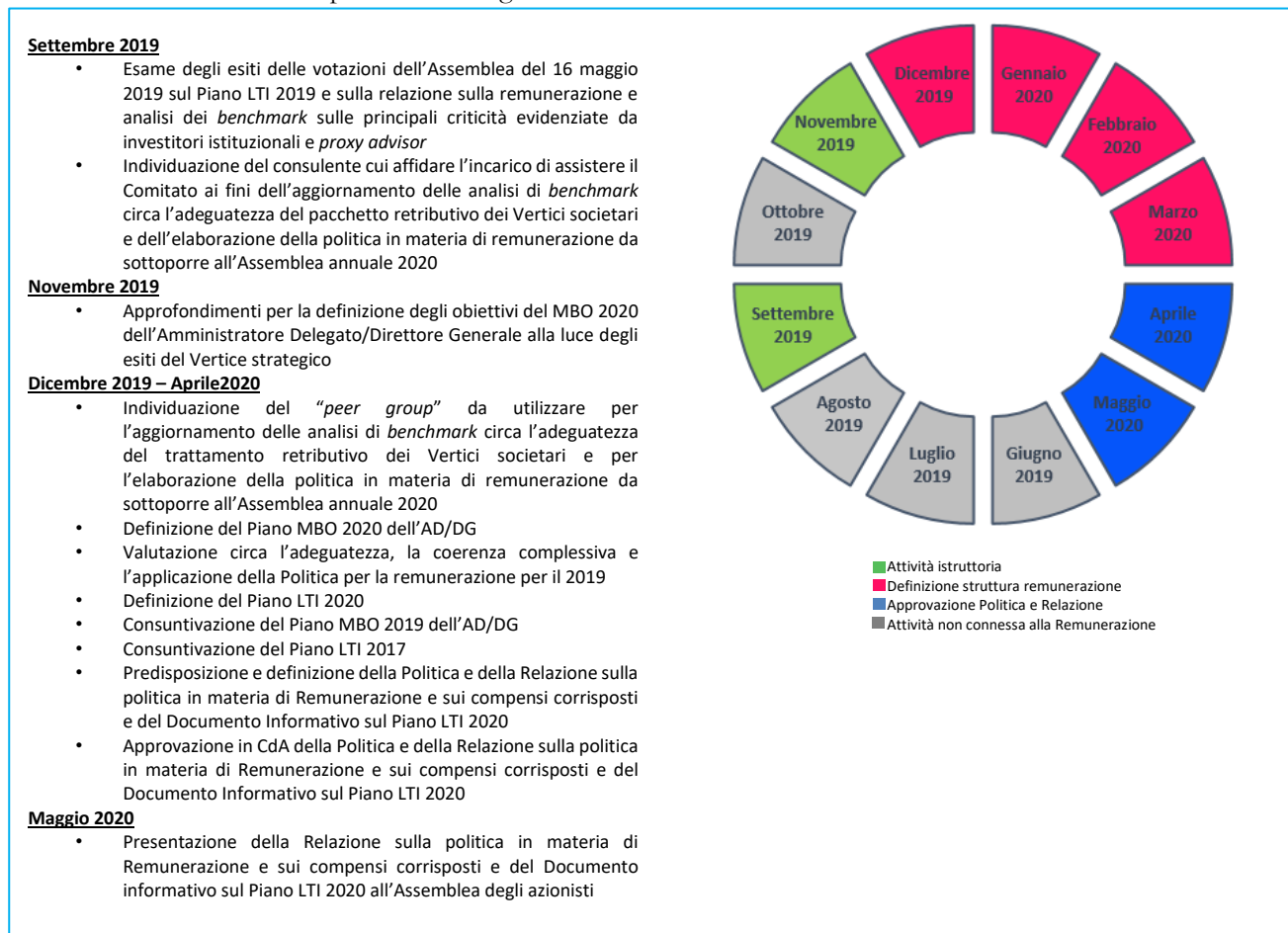
Tale Comitato può infine svolgere un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e delle competenti funzioni aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti universitari in tale ambito.

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 *People and Organization*. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione che ne facciano richiesta 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 delle principali attività svolte dal Comitato in vista della predisposizione della presente relazione.



1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Willis Towers Watson. In particolare, quest'ultima ha sottoposto al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi nel mandato 2017/2019. Tale analisi è stata predisposta da Willis Towers Watson sulla base dei dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione, nelle relazioni sulla *corporate governance* e nelle relazioni finanziarie annuali pubblicate in occasione della

stagione assembleare 2019 dagli emittenti facenti parte dei due *peer group* utilizzati. In particolare, sono stati presi in considerazione:

- un *peer group* composto da società europee del settore *utilities* selezionate, oltre che per analogia di *business*, anche secondo criteri dimensionali ("**Peer Group Europeo di Utilities**"). Di tale *panel* fanno parte le seguenti 13 società: Centrica, EdF, EdP, Engie, EOn, Fortum, Iberdrola, Innogy, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE, Uniper; nonché
- un *peer group* composto da società appartenenti, come Enel, all'indice FTSE MIB e selezionate secondo criteri dimensionali e/o in base al livello di internazionalizzazione del *business* e/o per una significativa partecipazione, diretta o indiretta, al capitale posseduta dal Ministero dell'Economia e

delle Finanze (“**Peer Group Italiano**”). Di tale *panel* fanno parte le seguenti 13 società: Assicurazioni Generali, Atlantia, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

Alla luce dell’analisi di *benchmark*, Willis Towers Watson ha inoltre rilasciato apposite *opinion* a supporto della definizione della politica in materia di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi per il 2020.

La Società ha infine condotto un’analisi di *benchmark* sul trattamento dei Dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio “2019 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe” che ha analizzato 1.196 società europee (30.710 singole posizioni).

Gli esiti delle suddette analisi di *benchmark* sono puntualmente indicati nel paragrafo 2.1 della seconda sezione della presente relazione.

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

1.2.1 *Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all’esercizio 2019*

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.P.2, 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la politica in materia di remunerazione per il 2020 (i) dell’Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l’Amministratore Delegato (che ricopre altresì alla data della presente relazione 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 (il “**Gruppo**”), per tali intendendosi i diretti rapporti dell’Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni e alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolto 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 in un orizzonte di medio-

lungo periodo. Tale politica per la remunerazione è volta altresì ad assicurare il perseguimento degli obiettivi definiti dal Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo e a contribuire alla creazione di valore sostenibile per la Società e i suoi Azionisti, garantendo al contempo 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 della remunerazione con la crescita sostenibile della Società e con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo, la politica per la remunerazione dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo 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, essendo comunque previsti limiti massimi per la componente variabile;
- (ii) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione degli interessati 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 derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando *performance period*, *vesting period* e *deferral period*);
- (iv) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* 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) una porzione significativa della remunerazione variabile di lungo termine sia corrisposta in azioni Enel;
- (vii) l’erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70%) sia differita, sia per la componente azionaria che per la componente in denaro, al secondo esercizio successivo rispetto al *performance period* del Piano di *Long-Term Incentive 2020* (c.d. *deferred payment*);
- (viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere quote del premio oggetto di differimento), determinate sulla base di dati

che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback e malus*);

- (ix) le soglie di accesso al premio coincidano con il livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di *Long-Term Incentive* 2020.

La strategia sostenibile del Gruppo Enel, avviata nel 2015 e aggiornata da ultimo in occasione del Piano Strategico 2020-2022, mira alla creazione di valore anche attraverso l'integrazione dei fattori *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). In particolare, tale strategia tiene conto delle opportunità e dei rischi legati alla decarbonizzazione e all'elettrificazione, facendo leva sulle reti di distribuzione di energia elettrica nonché sulla creazione di piattaforme al fine di valorizzare i nuovi *trend* globali, quali ad esempio la mobilità elettrica.

In tale contesto, sono stati definiti obiettivi strategici sia di breve che di medio-lungo termine, tradotti in *key performance indicators* ("KPI") per renderne possibile la misurazione e consentire eventuali azioni correttive. I KPI più rilevanti sono stati recepiti negli obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, consentendo in tal modo di allinearne gli interessi alla strategia aziendale nonché agli interessi degli *stakeholder* del Gruppo.

In particolare, la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi di *performance* connessi alla profittabilità (*i.e.*, Utile netto ordinario consolidato), al conseguimento di adeguati livelli di efficienza operativa (*i.e.*, *Group Opex*) e di leva finanziaria (*i.e.*, *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato), accanto ai quali si conferma l'obiettivo ESG concernente l'ulteriore miglioramento dei parametri di sicurezza sui luoghi di lavoro. Inoltre, alla luce dello stato di emergenza sanitaria connesso all'epidemia da COVID-19, è stato introdotto un nuovo obiettivo di *performance* inteso a misurare l'efficacia delle azioni predisposte dal Gruppo Enel per fronteggiare l'emergenza stessa. Tale obiettivo, in particolare, misura la capacità del Gruppo di gestire da remoto le attività aziendali garantendo la continuità del servizio ed eccellenti livelli di efficienza operativa.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine, a partire da quest'anno è stato introdotto un ulteriore obiettivo ESG concernente il rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, in linea con quanto previsto per le emissioni obbligatorie *SDG-linked* legate all'*SDG 7 (Affordable and Clean Energy)*. L'introduzione di tale obiettivo di *performance* è volta a rafforzare

ulteriormente il contributo della politica per la remunerazione alla realizzazione del Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo Enel e alla creazione di valore sostenibile per la Società e i suoi Azionisti, in considerazione del fatto che – nell'ambito dello scenario determinato dall'epidemia da COVID-19 – la ripartenza economica dei paesi nei quali il Gruppo opera sarà incentrata su uno sviluppo sostenibile, del quale gli investimenti in energie rinnovabili saranno un *driver* fondamentale.

Pertanto, per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive* 2020, sono stati individuati i seguenti obiettivi di *performance*: (i) il *Total Shareholders Return* che – tenendo conto della *performance* del titolo azionario e del pagamento dei dividendi – rappresenta una misura onnicomprensiva del valore creato per gli azionisti; (ii) il ROACE (*Return on average capital employed*), quale misura della capacità dell'azienda di creare valore nel lungo termine; (iii) il rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, in linea con quanto previsto per le emissioni obbligatorie *SDG-linked*; (iv) la riduzione delle emissioni specifiche di anidride carbonica, in coerenza con la strategia di decarbonizzazione del Gruppo, che prevede la progressiva riduzione delle emissioni di CO₂ in linea con l'Accordo di Parigi.

<i>Pillar</i> strategico	Obiettivi di <i>performance</i> della remunerazione variabile di breve termine	Obiettivi di <i>performance</i> della remunerazione variabile di lungo termine
Profittabilità	Utile Netto ordinario consolidato	ROACE
Creazione di valore e ritorno per gli azionisti		<i>Total Shareholders Return</i>
Efficienze operative	<i>Group Opex</i>	
Rigore finanziario e struttura finanziaria stabile	<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	
Crescita industriale sostenibile/ Decarbonizzazione	Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività	Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili /Capacità installata netta consolidata totale
	<i>Safety</i>	Emissioni CO ₂

La politica per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con

responsabilità strategiche è 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 con 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 dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Modifiche apportate alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 rispetto all'esercizio 2019

Nei primi mesi del 2020 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha valutato le modifiche da apportare alla politica per la remunerazione dell'anno precedente, tenendo conto: (i) dell'analisi di *benchmark* del consulente indipendente Willis Towers Watson sul posizionamento competitivo del trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2017/2019; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2019 sulla politica in materia di remunerazione per il 2019; nonché (iii) delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e delle *best practices* nazionali e internazionali.

In particolare, alla luce della suddetta analisi di *benchmark*, la politica in materia di remunerazione per il 2020 prevede un incremento della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, tenuto anche conto del posizionamento di Enel in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione rispetto alle società del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities* (2). Al contempo il Consiglio di Amministrazione, alla luce dello stato di emergenza connesso all'epidemia da COVID-19 e tenuto conto dei riflessi di tale epidemia sotto il profilo economico e sociale, ha invitato il Presidente, l'Amministratore

(2) In particolare, in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2018, Enel – presente in più di 30 Paesi in 5 continenti – supera significativamente in termini dimensionali (sia per ricavi che per numero di dipendenti) e per proiezione internazionale delle proprie attività quasi tutte le società comprese tanto nel *Peer Group* Italiano

Delegato/Direttore Generale e tutto il *top management* del Gruppo a individuare le più opportune modalità per realizzare forme di solidarietà personale e condivisa che consentano di destinare parte della rispettiva remunerazione ad alleviare situazioni di sofferenza determinate dall'epidemia da COVID-19. L'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il *top management* a suo diretto riporto hanno quindi accolto tale invito ed hanno assunto l'impegno di donare un importo di due mensilità di remunerazione, pari al periodo di *lockdown* in Italia causato dalla crisi sanitaria in atto (ed equivalente a circa il 15% della remunerazione annuale), a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19. Analogo impegno è stato assunto dal candidato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, la cui nomina è stata proposta dall'azionista Ministero dell'Economia e delle Finanze in sede di presentazione della propria lista di candidati Amministratori in vista dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020.

Per una disamina del percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nell'individuare il trattamento retributivo del Presidente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi si rinvia, rispettivamente, ai successivi paragrafi 1.2.3, 1.2.4 e 1.2.5 della presente relazione.

Rispetto alla politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2019, oltre al suddetto aumento della remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e alla conseguente variazione del *pay mix* di quest'ultimo, sono state apportate le modifiche appresso evidenziate.

	Politica per la remunerazione 2019	Politica per la remunerazione 2020
	Obiettivi di <i>performance</i>	Obiettivi di <i>performance</i>
Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG	<ul style="list-style-type: none"> Utile netto ordinario consolidato (peso 40%) <i>Group Opex</i> (peso 20%) 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato (peso 35%) Obiettivo e peso rimasti invariati

quanto nel *Peer Group* Europeo di *Utilities*. Inoltre, alla fine del mese di ottobre 2019 (vale a dire al momento dell'effettuazione dell'analisi di *benchmark* da parte del consulente indipendente Willis Towers Watson), la capitalizzazione di Enel risultava di gran lunga superiore a quella delle società di entrambi i *Peer Group* in questione.

	<ul style="list-style-type: none"> <i>Funds from operations</i>/Indebitamento finanziario netto consolidato (peso 30%) Sicurezza sui luoghi di lavoro (peso 10%) 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato (peso 15%) Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività (peso 15%) Obiettivo invariato (peso 15%)
	Scala di <i>performance</i> del Piano MBO: 120%, 100%, 50%, 0%.	Scala di <i>performance</i> del Piano MBO: 150% , 100%, 50%, 0%.
Piano LTI per AD/DG e DRS	Obiettivi di <u><i>performance</i></u>	Obiettivi di <u><i>performance</i></u>
	(a) TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (peso 50%)	(a) Obiettivo e peso rimasti invariati
	(b) <i>Return on Average Capital Employed</i> - ROACE (peso 40%)	(b) Obiettivo invariato (peso 25%)
	(c) Emissioni di grammi di CO ₂ per KWh equivalente prodotto dal Gruppo (peso 10%)	(c) Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/capacità installata netta consolidata totale (peso 15%)
	Scala di <i>performance</i> del Piano LTI per: a) AD/DG: 280%, 150%, 100%, 0%.	Scala di <i>performance</i> del Piano LTI per: a) AD/DG: 280%, 150%, 130% , 0%.

	b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%	b) DRS: invariata
Patto di non concorrenza dell'AD/DG	Concessione alla Società da parte dell'AD/DG di un'opzione relativa all'attivazione di un patto di non concorrenza, a fronte del pagamento di un corrispettivo.	Concessione alla Società da parte dell'AD/DG di un'opzione relativa all'attivazione di un patto di non concorrenza, a fronte del pagamento di un corrispettivo.
	In caso di attivazione del patto di non concorrenza da parte della Società, è riconosciuto all'AD/DG un compenso predeterminato. Il corrispettivo complessivo per la concessione dell'opzione e per l'attivazione del patto di non concorrenza è pari ad una annualità della remunerazione fissa e della remunerazione variabile di breve termine al livello massimo della <i>performance</i> .	In caso di attivazione del patto di non concorrenza da parte della Società, è riconosciuto all'AD/DG un compenso predeterminato. Il corrispettivo complessivo per la concessione dell'opzione e per l'attivazione del patto di non concorrenza è pari ad un'annualità della remunerazione fissa e alla media della remunerazione variabile di breve termine maturata nel corso del mandato.

1.2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione

In linea con quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali la Società può derogare temporaneamente alla politica per la remunerazione per quanto riguarda la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. A tale ultimo riguardo si terrà anche conto dell'eventualità in cui il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2019, nell'individuare al proprio interno l'Amministratore Delegato, non dovesse attribuire a quest'ultimo anche la carica di Direttore Generale. Un'eventuale deroga è adottata seguendo quanto previsto dalla Procedura Enel per la disciplina delle operazioni con parti correlate, adottata ai sensi dell'art. 2391-bis del codice civile e del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. Per circostanze eccezionali si intendono le situazioni in cui la deroga alla politica per la remunerazione è necessaria ai fini del

perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

1.2.3 *Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Struttura della remunerazione e *pay mix*

La remunerazione spettante al Presidente assorbe: (i) l'emolumento base ad esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti per l'eventuale partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del medesimo Consiglio di Amministrazione (ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto sociale); nonché (iii) i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società non quotate controllate e/o partecipate da Enel e/o di società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione riconosciuta al Presidente non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad esso spettanti quale componente di consigli di amministrazione di società controllate quotate (allo stato attuale, Endesa S.A.), tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica.

La remunerazione spettante al Presidente è costituita dalla sola componente fissa.

Remunerazione fissa

L'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson in merito alla remunerazione fissa del Presidente per il 2019, pari a 450.000 euro lordi annui ⁽³⁾, ha evidenziato un posizionamento di poco inferiore alla mediana del *Peer Group* Italiano e lievemente superiore al terzo quartile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*. Nell'individuare la misura della remunerazione fissa del Presidente per il 2020 si è tenuto conto tanto della dimensione, della proiezione internazionale e della capitalizzazione di Enel rispetto alle società dei *Peer Group* considerati, quanto del ruolo affidato al Presidente nell'ambito della *corporate governance* di un Gruppo in cui sono presenti 14 società con azioni quotate in 8 paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

⁽³⁾ Tale misura della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione risulta essere stata fissata per l'intero mandato 2017/2019 e ne è quindi prevista l'applicazione fino alla

Al fine di tenere conto di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Willis Towers Watson, la remunerazione fissa riconosciuta al Presidente per il 2020 è pari a 500.000 euro lordi annui; essa si colloca poco al di sopra della mediana del *Peer Group* Italiano ed è compresa tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Altri compensi

La politica 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, l'infortunio professionale ed extraprofessionale; (ii) versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; e (iii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società.

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

1.2.4 *Amministratore Delegato / Direttore Generale*

Revisione del trattamento economico e normativo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020 è stato innanzi tutto preso in considerazione il posizionamento di Enel rispetto al *Peer Group* Italiano e al *Peer Group* Europeo di *Utilities* in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione, quale risultante dall'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson.

E' stato quindi esaminato il posizionamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale relativa al mandato 2017/2019 rispetto ai *Peer Group* sopra indicati, avendo riguardo a tutte le sue componenti. In particolare, la remunerazione variabile di breve e di lungo termine è stata valutata sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*. Dall'analisi – i cui dettagli sono appresso riportati – è emersa l'esigenza di allineare ai valori di mercato gli importi concernenti (i) la componente variabile di breve

scadenza del mandato stesso, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per approvare il bilancio dell'esercizio 2019.

termine al livello massimo di *performance* e (ii) la componente variabile di lungo termine al livello *target*.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa si colloca poco al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Remunerazione variabile a target

- La remunerazione variabile di breve termine al livello *target* si posiziona poco al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La remunerazione variabile di lungo termine al livello *target* si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* Italiano e poco al di sopra della mediana del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La *Total Direct Compensation Target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello *target*) si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

- La remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di *performance* si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano e poco al di sopra della mediana del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La remunerazione variabile di lungo termine al livello massimo di *performance* si colloca tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La *Total Direct Compensation* al livello massimo di *performance* si colloca poco al di sotto del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

L'analisi di *benchmark* ha pertanto evidenziato che il trattamento economico complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019 non riflette appieno il posizionamento di Enel in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione rispetto sia al *Peer Group* Italiano che al *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

(4) Tale misura della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale risulta essere stata fissata per l'intero mandato 2017/2019 e ne è quindi prevista l'applicazione fino alla scadenza del mandato stesso, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per approvare il bilancio dell'esercizio 2019.

Si segnala inoltre che nel periodo 2017-2019 Enel ha registrato una crescita significativa grazie alla nuova strategia sostenibile intrapresa sin dal 2015.

In particolare, per quanto concerne i risultati raggiunti a livello operativo, la capacità da fonti rinnovabili del Gruppo è passata da circa 37,8 GW a fine 2016 a circa 45,9 GW a fine 2019, con un'incidenza della capacità da fonti rinnovabili (inclusiva della capacità gestita) rispetto alla capacità totale che è cresciuta dal 45% circa del 2016 al 52% circa del 2019. Per quel che riguarda il *business* della distribuzione, nel triennio 2017-2019 si è registrato un incremento del 18% degli utenti finali, superando i 73 milioni a fine 2019.

Tale crescita operativa si è riflessa anche nella *performance* economica. Tra la fine del 2016 e la fine del 2019, il Gruppo ha registrato una crescita dell'Ebitda ordinario di circa il 18%, a 17,9 miliardi di euro, con un contestuale incremento dell'utile netto ordinario di circa il 48%, a 4,8 miliardi di euro. Tali risultati hanno confermato la capacità del Gruppo di raggiungere gli obiettivi strategici prefissati, consentendo di annunciare, a partire dal Piano Strategico 2019-2021, una politica dei dividendi che stabilisce un livello minimo garantito per tutti gli anni di riferimento. L'introduzione di tale politica dei dividendi - fortemente apprezzata dagli investitori istituzionali - insieme ai risultati raggiunti ha consentito al *Total Shareholders Return* (TSR) del titolo Enel di attestarsi nel triennio 2017-2019 a +93,5%, contro il +63,4% dell'indice europeo di settore (*i.e.*, Euro STOXX *Utilities*).

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinione* rilasciata da Willis Towers Watson, la politica per la remunerazione introduce per il 2020 una revisione del trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nei termini di seguito indicati, ai fini di un suo più corretto posizionamento rispetto ai *peers*:

- incremento della remunerazione fissa da 1.470.000 (4) a 1.520.000 euro lordi annui (5);
- incremento della remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di *performance* dal 120% al 150% della remunerazione fissa (*i.e.*, da 1.764.000 a 2.280.000 euro lordi annui);
- incremento della remunerazione variabile di lungo termine a *target* dal 100% al 130% della remunerazione fissa (*i.e.*, da 1.470.000 a 1.976.000 euro lordi annui).

(5) Si segnala che tale lieve incremento (+3,40%) della remunerazione fissa è stato ritenuto opportuno al fine di allineare ai valori di mercato il controvalore tanto (i) della componente variabile di breve termine al livello massimo di *performance*, quanto (ii) della componente variabile di lungo termine al livello *target*, senza al contempo incrementare eccessivamente le rispettive curve di incentivazione.

Nel rinviare ai paragrafi successivi per una disamina dettagliata del trattamento economico e normativo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020, si riporta di seguito una tabella di raffronto tra le curve di incentivazione della remunerazione variabile di breve e di lungo termine previste nel 2019 e nel 2020.

Componente della remunerazione	Remunerazione 2019 Percentuale rispetto alla remunerazione fissa	Remunerazione 2020 Percentuale rispetto alla remunerazione fissa
Remunerazione variabile di breve termine a <i>target</i>	100%	100%
Remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di <i>performance</i>	120%	150%
Remunerazione variabile di lungo termine a <i>target</i>	100%	130%
Remunerazione variabile di lungo termine al livello massimo di <i>performance</i>	280%	280%

Si riportano di seguito le risultanze dell'analisi di *benchmark* con riferimento alla nuova misura della remunerazione fissa, nonché della remunerazione variabile al livello *target* ⁽⁶⁾ e al livello massimo di *performance* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa continua a posizionarsi poco al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Remunerazione variabile a target

- La remunerazione variabile di breve termine al livello *target* continua a collocarsi poco al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La remunerazione variabile di lungo termine al livello *target* si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

⁽⁶⁾ Come indicato nella nota (*) a pag. 9 della presente relazione, nell'analisi di *benchmark*, al fine di assicurare la comparabilità del piano di incentivazione di lungo termine su base (anche) azionaria di Enel con gli analoghi piani adottati dalle società del

- La *Total Direct Compensation Target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello *target*) continua a posizionarsi tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano, mentre si colloca lievemente al di sotto del terzo quartile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

- La remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di *performance* si colloca poco al di sotto del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La remunerazione variabile di lungo termine al livello massimo di *performance* si colloca tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Italiano e poco al di sotto del nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.
- La *Total Direct Compensation* al livello massimo di *performance* si colloca tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Si segnala infine che il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020 consente di conseguire un ulteriore allineamento del *pay mix* alle *best practice* di mercato, specie per quanto riguarda l'incremento del peso della componente variabile di lungo termine a *target*.

Struttura della remunerazione e pay mix

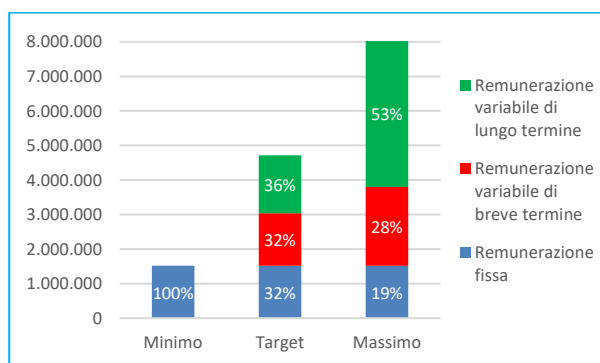
Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale. Al predetto 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.

La remunerazione spettante all'Amministratore Delegato assorbe l'emolumento base a costui riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di

Peer Group Europeo di *Utilities* e del *Peer Group* Italiano, il valore della remunerazione variabile di lungo termine al livello *target* è stato attualizzato sulla base della metodologia *standard* di Willis Towers Watson.

società controllate e/o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale comprende quindi, come sopra indicato, (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine (7), ed è così suddivisa:



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è pari a 1.520.000 euro lordi annui. E' rimesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2019, nell'individuare al proprio interno l'Amministratore Delegato e nel conferire a quest'ultimo, all'occorrenza, anche la carica di Direttore Generale, stabilire come ripartire

(7) Come indicato nella nota (*) a pag. 9 della presente relazione, la politica in materia di remunerazione per il 2020 prevede che la componente variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale sia legata alla partecipazione ad un piano di incentivazione su base (anche) azionaria, che non contempla la corresponsione ai destinatari dei dividendi maturati, durante il periodo di *vesting*, dalle azioni loro assegnate all'inizio di tale periodo. Pertanto, nella tabella sopra riportata, il *pay mix* e l'ammontare della componente variabile di lungo termine al livello *target* tengono conto di un valore di tale componente che risulta attualizzato sulla base della metodologia *standard* di Willis Towers Watson.

(8) I *Group Opex* sono calcolati come somma dei costi afferenti a "servizi", "materiali e forniture", "costi noleggio", "costi ricorrenti personale" e "altri costi fissi gestibili", nonché dei costi inerenti a "imposte e canoni", "costi non ricorrenti area del personale" e "altri costi fissi non gestibili".

(9) I *Funds from operations* sono calcolati come somma dei *cash flow* prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + *gross capex*, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato, al netto della quota di attività classificate come "*held for sale*" e "*discontinued operations*", 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".

l'importo sopra indicato tra il ruolo di Amministratore Delegato e quello di Direttore Generale.

Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine può variare da zero fino a un massimo del 150% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale). La remunerazione variabile di breve termine può quindi raggiungere un massimo di 2.280.000 euro lordi annui, in funzione del conseguimento 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 2020, nonché il relativo peso.

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
Utile netto ordinario consolidato	35%
<i>Group Opex</i> (8)	20%
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato (9)	15%
Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività (10)	15%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro e contestuale riduzione degli incidenti mortali nel 2020 <i>vs</i> minor valore tra (i) la media dei risultati del triennio precedente e (ii) il <i>target</i> dell'anno precedente di ciascuno dei suddetti indicatori (11)	15%

(10) Tale obiettivo tiene conto del rapporto tra (i) il livello medio giornaliero di accessi rilevato nel periodo marzo-dicembre 2020 alle principali dieci applicazioni informatiche del Gruppo (CRM *B2B Italy*, *Plant Information Vision*, *GESI*, *XDM trade* – che sarà sostituito da *Allegro F2B* a partire da giugno 2020 – *Customer Relationship Management Italia*, *Customer Relationship Management B2C Iberia*, *Customer Relationship Management B2C per la Region Latin America*, *SAP*, *WeBuy* e *ServiceNow*) e (ii) il livello medio giornaliero di accessi alle medesime applicazioni rilevato nel corso dei due mesi (*i.e.*, gennaio e febbraio 2020) che hanno preceduto l'insorgere dello stato di emergenza sanitaria connesso all'epidemia da COVID-19. Per il calcolo del livello medio giornaliero di accessi verranno considerati esclusivamente i giorni lavorativi all'interno del periodo di riferimento (*i.e.* esclusi sabato e domenica e festività nazionali).

Qualora l'emergenza sanitaria derivante dall'epidemia da COVID-19 dovesse cessare prima della fine del 2020, il periodo di riferimento di tale obiettivo verrà riparametrato per tener conto dell'effettiva durata del periodo di *remote working* a livello globale.

(11) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano più di 3 giorni di assenza dal lavoro. Nel 2019 sono stati aggiornati i criteri della reportistica interna, per cui nel calcolo dell'indice di frequenza vengono considerati gli infortuni che comportano più di 3 giorni di assenza (precedentemente erano conteggiati anche gli

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

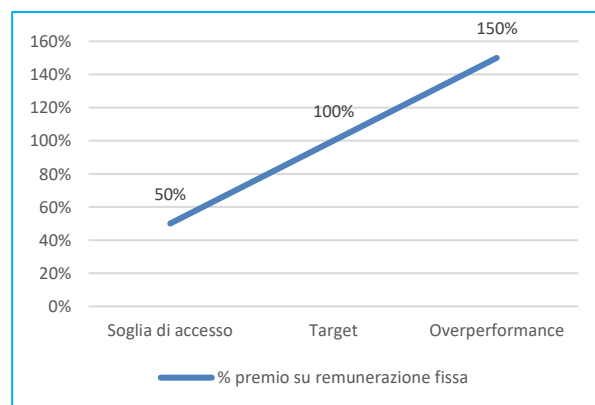
Obiettivo ⁽¹²⁾	Soglia di accesso	Target	Over
Utile netto ordinario consolidato	5,25 miliardi di euro	5,35 miliardi di euro	5,41 miliardi di euro
Group Opex	8,28 miliardi di euro	8,12 miliardi di euro	8,04 miliardi di euro
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	24,4%	24,9%	25,2%
Gestione emergenza da COVID-19: media degli accessi giornalieri registrati nel periodo marzo-dicembre 2020 alle dieci principali applicazioni informatiche utilizzate nell'ambito del Gruppo Enel rispetto al periodo gennaio-febbraio 2020	80%	84%	88%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2020 vs 2019 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) ⁽¹³⁾ 2020 <= 0,80 e incidenti mortali 2020 <= della media degli incidenti mortali del Gruppo	IF 2020 <= 0,78 e stesso obiettivo di riduzione di numero di incidenti mortali nel 2020 previsto per la	IF 2020 <= 0,76 e stesso obiettivo di riduzione di numero di incidenti mortali nel 2020 previsto per la

infortuni con assenza compresa tra 1 e 3 giorni). Tutti i valori di soglia sono stati calcolati riparametrando gli anni precedenti. Si segnala infine che dal conteggio degli infortuni fatali sono esclusi gli eventi stradali.

⁽¹²⁾ Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget*, le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, gli impatti di eventuali accantonamenti e rilasci straordinari di fondi nonché l'impatto di operazioni straordinarie, sempre rispetto alle ipotesi di *budget*, verranno neutralizzati. In sede di consuntivazione saranno inoltre presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale

	negli anni 2017-2019 (equivalente ad una riduzione degli incidenti mortali del Gruppo rispetto a target 2019 >= 1) ⁽¹⁴⁾	soglia di accesso	soglia di accesso
--	--	-------------------	-------------------

Per ciascun obiettivo 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* è prevista l'erogazione, rispettivamente, del 100% e del 150% del premio base (con interpolazione lineare), come di seguito riportato. Per *performance* inferiori alla soglia di accesso non è previsto alcun premio.



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 *Group Opex*, 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 convenzionalmente determinata in misura pari alla media della remunerazione percepita dall'interessato a tale titolo negli ultimi due

sterilizzazione, gli eventi straordinari – tra cui l'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19 – che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore dei KPI di riferimento. Gli obiettivi includono l'impatto dei nuovi principi contabili internazionali.

⁽¹³⁾ L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano almeno 3 giorni di assenza dal lavoro.

⁽¹⁴⁾ Dal conteggio degli infortuni fatali sono esclusi gli eventi stradali.

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 legata alla partecipazione a piani di incentivazione di durata pluriennale destinati al *top management* del Gruppo Enel e può variare da zero fino a un massimo del 280% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale). La remunerazione variabile di lungo termine può quindi raggiungere un massimo di 4.256.000 euro lordi annui.

Per il 2020 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione all'apposito Piano *Long-Term Incentive* ("Piano LTI 2020"), per il quale è previsto che il premio eventualmente maturato venga corrisposto in parte in denaro e in parte in azioni Enel, secondo quanto successivamente illustrato.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* di durata triennale che caratterizzano il Piano LTI 2020, nonché il relativo peso.

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio ⁽¹⁵⁾ Enel <i>vs</i> TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM ⁽¹⁶⁾ nel triennio 2020-2022	50%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato triennio 2020-2022 ⁽¹⁷⁾	25%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili / Capacità installata netta consolidata totale	15%
Emissioni di grammi di CO ₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022 ⁽¹⁸⁾	10%

⁽¹⁵⁾ Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM viene calcolato nel periodo dei tre mesi che precedono l'inizio e il termine del *performance period* (1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

⁽¹⁶⁾ 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 A2A, E.On, EdP, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, Rubis, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement e Verbund.

⁽¹⁷⁾ Il ROACE è calcolato come rapporto tra: (i) EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ovvero le plusvalenze derivanti da cessioni di *asset* e le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*) e (ii) CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle *Discontinued Operations* e

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* del TSR medio Enel inferiori al 100% del TSR medio dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM 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 inferiore al 100% del TSR Indice
280% ⁽¹⁹⁾	150%	130% ⁽²⁰⁾	0%

L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020/2022) non verrà assegnato alcun premio.

Obiettivo	Target	Over I	Over II
ROACE cumulato triennio 2020-2022	39,4%	40,0%	40,6%

L'obiettivo legato alla capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili rispetto alla capacità installata netta consolidata totale sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario.

In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali. In sede di consuntivazione saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari – tra cui l'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19 – che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

⁽¹⁸⁾ Emissioni legate alla produzione degli impianti del Gruppo.

⁽¹⁹⁾ Per i destinatari del Piano LTI 2020, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

⁽²⁰⁾ Per i destinatari del Piano LTI 2020, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

Obiettivo	Target	Over I	Over II
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili / Capacità installata netta consolidata totale nel 2022	59,7%	59,9%	60,0%

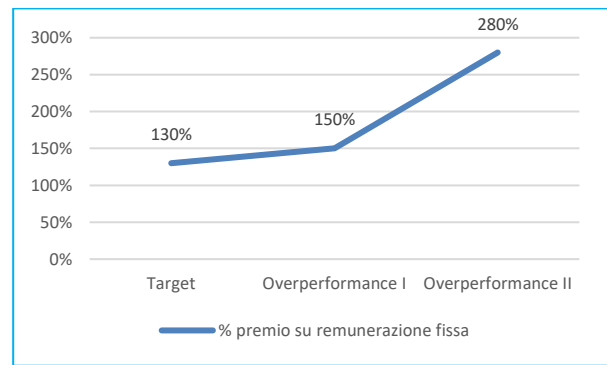
L'obiettivo concernente la riduzione delle emissioni di CO₂ (grammi per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022), sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020/2022) non verrà assegnato alcun premio.

Obiettivo	Target	Over I	Over II
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /KWh _{eq}) al 2022 ⁽²¹⁾	<=220	<=215	<=210

Si precisa che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG raggiunge così un peso complessivo del 25%, in aumento rispetto al Piano LTI 2019, nel quale il peso di detta componente era pari al 10%. Tale aumento tiene conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria alle tematiche ESG, con una particolare enfasi posta proprio sulla lotta al cambiamento climatico. Si segnala inoltre che entrambi gli obiettivi di *performance* legati alle tematiche ESG sono volti a rafforzare la correlazione tra la remunerazione variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2020/2022, che promuove l'applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo.

Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 130% ⁽²²⁾ del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280% ⁽²³⁾ (al livello *Over II*) del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato.

⁽²¹⁾ Al momento della consuntivazione dell'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni di CO₂ al 2022, si dovrà tener conto di eventuali sopravvenute leggi, regolamenti e linee guida e/o modifiche delle stesse che abbiano avuto un impatto negativo su (i) la chiusura delle centrali nucleari, la chiusura e/o la conversione a gas delle centrali termoelettriche secondo i tempi programmati (ii) le concessioni energetiche delle società del Gruppo Enel, delle sue controllate e *joint operations*.



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 30% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 65% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 50% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 180% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso – e, quindi, di automatica cessazione anche del rapporto dirigenziale – prima della conclusione del *performance period*, è previsto che l'erogazione del premio avvenga alla scadenza naturale del periodo di *vesting* del Piano, secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti nel Piano medesimo; in tal caso, tuttavia, la remunerazione erogabile verrà riconosciuta *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e dirigenziale.

⁽²²⁾ Per i destinatari del Piano LTI 2020, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

⁽²³⁾ Per i destinatari del Piano LTI 2020, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2020 prevede che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

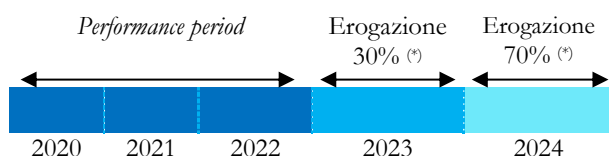
In particolare, si prevede che il 100% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2020 in base alla media aritmetica dei VWAP ⁽²⁴⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2019). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Fino al raggiungimento del 100% del premio base (pari al 100% della remunerazione fissa), l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società.

La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 280% del premio base nel caso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da corrispondere in azioni. Anche la componente monetaria viene erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale.

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2020 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2020



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

⁽²⁴⁾ Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto,

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 di lungo termine oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2020

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2020, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e disponibile nel sito internet della Società (www.enel.com).

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 due annualità della componente fissa riferita a ciascuno dei due rapporti, per un importo complessivo pari a 3.040.000 euro lordi, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. È previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di (i) revoca o mancato rinnovo del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di giusta causa *ex art.* 2119 del codice civile ("Giusta Causa"); ovvero (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. L'indennità non sarà comunque dovuta nel caso in cui, dopo la cessazione del rapporto di amministrazione (e la conseguente cessazione del rapporto dirigenziale), l'interessato sia destinato ad essere assunto o nominato in altro incarico di contenuto analogo o superiore in una società a controllo pubblico. Non è prevista alcuna indennità di fine mandato in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale legata ad ipotesi di modificazione degli assetti proprietari di Enel (c.d. "*change of control*").

E' previsto che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale conceda irrevocabilmente alla Società, ai

escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

sensi dell'art. 1331 del codice civile e a fronte di un corrispettivo pari a 500.000 euro lordi (da versare in tre rate annuali di pari importo), 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 un 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, verserà all'interessato, entro i 15 giorni successivi al termine del periodo di durata degli obblighi stessi (vale a dire trascorso un anno dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo pari ad un'annualità di remunerazione fissa e alla media della remunerazione variabile di breve termine effettivamente maturata nel corso del mandato, al netto del corrispettivo già riconosciuto a fronte della concessione del diritto di opzione (*i.e.*, un ammontare massimo di 3.300.000 euro lordi). Qualora al momento della cessazione del rapporto non sia ancora maturata alcuna remunerazione variabile di breve termine, il corrispettivo sarà quindi pari alla sola remunerazione fissa annuale, al netto del corrispettivo già riconosciuto a fronte della concessione del diritto di opzione (*i.e.*, 1.020.000 euro lordi). È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione (unitamente a quella versata dalla Società quale corrispettivo del diritto di attivare il patto di non concorrenza), ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. Tale violazione comporta inoltre l'obbligo di risarcire il danno, consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo complessivo del patto di non concorrenza (salvo il diritto della Società di agire per ottenere l'esecuzione in forma specifica del patto stesso).

Si segnala che il corrispettivo complessivo massimo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al ricorrere delle circostanze sopra illustrate nel presente paragrafo, per i) l'indennità di fine mandato, ii) l'opzione e iii) il patto di non concorrenza è inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine ⁽²⁵⁾.

La politica 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, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società. Enel si impegna inoltre a stipulare 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.

1.2.5 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 dall'Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 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 (ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto sociale) su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina.

La politica per la remunerazione per il 2020 è stata definita a tale riguardo in base alle risultanze dell'analisi di *benchmark* che Willis Towers Watson ha effettuato con riferimento (i) alla carica di Amministratore non esecutivo e (ii) all'appartenenza ai diversi Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Enel; a tale ultimo riguardo, l'analisi ha avuto ad oggetto la remunerazione dei componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e (con un'indagine limitata al solo *Peer Group* Italiano) del Comitato Parti Correlate.

Sulla base di tale analisi, la remunerazione fissa riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per il

⁽²⁵⁾ Considerando il premio corrisposto in caso di *overperformance* per la quota relativa alla remunerazione variabile di breve termine.

mandato 2017/2019 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano e sulla mediana del *Peer Group* Europeo di *Utilities*. Pur riscontrandosi quindi i presupposti per un incremento della misura di tale remunerazione, il Consiglio di Amministrazione si è astenuto dal procedere in tal senso a testimonianza della sensibilità per i riflessi socio-economici determinati dall'epidemia da COVID-19

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata anche per il 2020 la misura del compenso degli Amministratori non esecutivi di 80.000 euro lordi annui con riferimento alla loro partecipazione alle attività consiliari, confermando l'assenza di componenti variabili.

Per quanto riguarda il compenso per la partecipazione a ciascuno dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, alla data della presente relazione, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità), per il mandato 2017/2019 sono state fissate le 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 determinare i suddetti compensi, il Consiglio di Amministrazione ha altresì fissato – sempre con riferimento al mandato 2017/2019 – 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.

L'analisi di *benchmark* condotta da Willis Towers Watson ha rivelato che gli importi sopra indicati si collocano – pur con alcune distinzioni tra i singoli Comitati – tra il primo quartile e la mediana, con riferimento sia al *Peer Group* Italiano che al *Peer Group* Europeo di *Utilities*. Pur riscontrandosi quindi i presupposti per un incremento della misura del compenso, anche in tal caso il Consiglio di Amministrazione si è astenuto dal procedere in tal senso, a testimonianza della sensibilità per i riflessi socio-economici determinati dall'epidemia da COVID-19.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata per il 2020 la struttura sopra indicata dei compensi

per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

1.2.6 Componenti il Collegio Sindacale

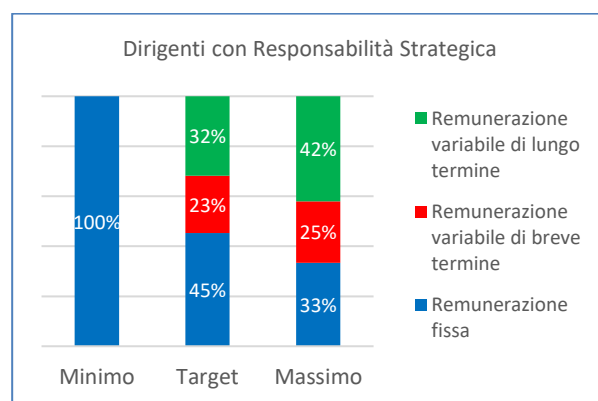
L'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2019, nel nominare i componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi 2019/2021, ha determinato come segue la misura dei relativi compensi ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dall'art. 25.1 dello Statuto sociale:

- compenso annuo lordo per il Presidente del Collegio Sindacale: 85.000 euro;
- compenso annuo lordo per gli altri Sindaci effettivi: 75.000 euro.

1.2.7 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 relativa struttura retributiva sia articolata in (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 in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuno di essi e rappresenta in media, al valore *target*, il 52% 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 *Administration, Finance and Control* e dalla Funzione *People and Organization*. Tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line*/Regioni/*Country* (ad esempio, l'utile netto ordinario 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 misura della retribuzione variabile di breve termine (MBO) può variare in concreto, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, da un minimo (al di sotto del quale il premio viene azzerato) a un massimo (predefinito e legato a ipotesi di *overperformance* riguardo agli 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 2020, dettagliatamente descritto nel paragrafo 1.2.4 della presente relazione, e può variare da zero fino a un massimo del 126% della remunerazione fissa annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali che caratterizzano tale Piano.

Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 35% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 35% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 35% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 105% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 35% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 70% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 126% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 35% della remunerazione

fissa in azioni e (ii) per il restante 91% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

Si segnala che gli obiettivi di *performance* assegnati a taluni *manager* (e, quindi, anche a 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.

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2020 prevede per tutti i destinatari – e, quindi, anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche – che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

In particolare, per i destinatari del Piano diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale si prevede che il 50% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2020 in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2019). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Fino al raggiungimento del 50% del premio base (pari al 35% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società.

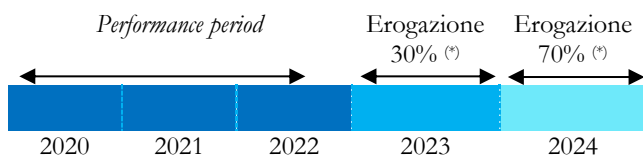
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 180% del premio base nel caso dei destinatari diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da corrispondere in azioni. Anche la componente monetaria viene erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale.

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo

esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2020 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2020



(*) 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 di lungo termine oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2020

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2020, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e disponibile nel sito internet della Società (www.enel.com).

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, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione.

In costanza del rapporto di lavoro è prevista: (i) l'assegnazione di autoveicolo a uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio professionale ed 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 COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

2.1 Compensi riferiti all'esercizio 2019

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi spettanti per l'esercizio 2019 – e individuati secondo un criterio di competenza – ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali compensi sono stati determinati in applicazione dei principi indicati nella politica per la remunerazione approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.

Al riguardo, il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione assorbe l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti all'interessato per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché gli emolumenti allo stesso eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società non quotate che siano controllate e/o partecipate da Enel e/o società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione del Presidente non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad esso spettanti quale componente di consigli di amministrazione di società controllate quotate (allo stato attuale, Endesa S.A.), tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica.

Il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale assorbe a sua volta i compensi eventualmente spettanti all'interessato per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

• Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata deliberata (ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 23.2 dello Statuto sociale) 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, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale), quali componenti del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stata deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale) nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, da quest'ultimo organo (ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto sociale) su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

• 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 è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale	Punteggio massimo	Punti assegnati
Utile netto ordinario consolidato	40	40
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	30	30
<i>Group Opex</i>	20	20
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2019 vs 2018 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	10	10
Valutazione complessiva	100% della remunerazione variabile di breve termine (pari al 120% della remunerazione fissa)	

Nella seguente tabella sono riportati, per ciascuno degli obiettivi di *performance*, i valori puntuali fissati per i diversi livelli della scala di *performance* e la relativa consuntivazione, unitamente ai *payout* associati a ciascun livello.

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati all'AD /DG	Obiettivo soglia	Obiettivo a <i>target</i>	Obiettivo massimo	<i>Performance</i> raggiunta	<i>Payout</i> soglia di accesso	<i>Payout</i> target	<i>Payout</i> massimo	<i>Payout</i> raggiunto
Utile netto ordinario consolidato	4.660 €Mln	4.755 €Mln	4.803 €Mln	4.840 €Mln (**)	20%	40%	48%	48%
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	26,5 %	27,3 %	27,6 %	28,1 % (***)	15%	30%	36%	36%
<i>Group Opex</i>	8.938 € Mln	8.763 € Mln	8.675 € Mln	8.665 € Mln (****)	10%	20%	24%	24%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2019 vs 2018 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento (*)	<= 0,99	<= 0,97	<= 0,94	0,73	5%	10%	12%	12%
Totale <i>Payout</i>					50%	100%	120%	120%

(*) Si segnala che per quanto attiene gli infortuni fatali la riduzione è stata pari a circa il 22%.

(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'utile netto ordinario consolidato relativo al 2019 (pari a 4.767 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al *budget* (+ 23 milioni di euro), (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+13 milioni di euro), (iii) dell'effetto dell'applicazione di principi contabili non riflessi nel budget (IFRS 16, +31 milioni), nonché (iv) dell'effetto di accantonamenti e rilasci straordinari di fondi (+6 milioni di euro).

(***) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i *Funds from Operations* relativi al 2019 sono stati rettificati di -0,01 miliardi di euro e l'Indebitamento finanziario netto è stato rettificato di -3,86 miliardi di euro per tenere conto dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento e di operazioni straordinarie rispetto al *budget*, dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina, nonché dell'effetto dell'applicazione di principi contabili (IFRS 16) non riflessi nel *budget*.

(****) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il *Group Opex* relativo al 2019 (pari a 8.506 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al *budget* (-43 milioni di euro), (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+8 milioni di euro), nonché (iii) dell'effetto dell'applicazione di principi contabili non riflessi nel budget (IFRS 16, +194 milioni).

Per quanto riguarda il Presidente, non è prevista alcuna remunerazione variabile di breve 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, nelle misure indicate nella seguente tabella, degli obiettivi di *performance* del Piano LTI 2017 che ha visto

coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi disposto il riconoscimento, rispettivamente, del 208% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 148% del premio base assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche in relazione al Piano stesso.

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2017 (AD/DG)	Obiettivo soglia	Obiettivo a <i>target</i>	Obiettivo I <i>Over</i>	Obiettivo II <i>Over</i>	<i>Performance</i> raggiunta	<i>Payout</i> soglia di accesso	<i>Payout target</i>	<i>Payout I over</i>	<i>Payout II over *</i>	<i>Payout Raggiunto</i>
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities - UEM	Tra 90% e 100%	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	147 %	30%	60%	90%	168%	168 %
<i>Return on average capital employed</i> (ROACE)	33,3%	34,3%	35,5%	36,2%	34,3%	20%	40%	60%	112%	40%
Totale <i>Payout</i>						50%	100%	150%	280%	208%

* La misura della curva di “*Payout II over*” dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, originariamente pari al 180% del premio base in sede di assegnazione del Piano LTI 2017, è stata rideterminata in conformità con il trattamento economico e normativo riconosciuto all'interessato per l'intero mandato 2017/2019 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2018.

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2017 (Dirigenti con responsabilità strategiche)	Obiettivo soglia	Obiettivo a <i>target</i>	Obiettivo I <i>Over</i>	Obiettivo II <i>Over</i>	<i>Performance</i> raggiunta	<i>Payout</i> soglia di accesso	<i>Payout target</i>	<i>Payout I over</i>	<i>Payout II over</i>	<i>Payout Raggiunto</i>
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities - UEM	Tra 90% e 100%	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	147 %	30%	60%	90%	108%	108 %
<i>Return on average capital employed</i> (ROACE)	33,3%	34,3%	35,5%	36,2%	34,3%	20%	40%	60%	72%	40%
Totale <i>Payout</i>						50%	100%	150%	180%	148%

Per quanto riguarda il Presidente, non è prevista alcuna remunerazione variabile di lungo termine.

- **Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento**

Si ricorda che nell'ultimo scorcio del 2017 e nei primi mesi del 2018 il Consiglio di Amministrazione ha definito il trattamento economico e normativo del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e previo parere del Comitato Parti Correlate, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale.

In vista della definizione di tale trattamento, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha verificato, con il supporto del consulente indipendente Mercer, che il trattamento complessivo riconosciuto ai Vertici societari nel precedente mandato 2014/2016 si attestava su livelli significativamente inferiori a quelli del *benchmark* rappresentato dal *Peer Group* Europeo di *Industry* ⁽²⁶⁾, ritenuto da Mercer maggiormente significativo rispetto al *peer group* composto da società appartenenti all'indice FTSE MIB per la definizione del nuovo trattamento ⁽²⁷⁾. In particolare, si è constatato che il trattamento complessivo riconosciuto ai Vertici societari nel precedente mandato 2014/2016 non rifletteva il posizionamento di Enel in termini dimensionali, di redditività e di capitalizzazione rispetto al medesimo *Peer Group* Europeo di *Industry* ⁽²⁸⁾.

Tale disallineamento risultava dovuto al fatto che, per un verso, il compenso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il precedente mandato 2014/2016 era stato fissato – in attuazione di quanto previsto dall'art. 84-ter del Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché in forza di apposita deliberazione adottata in base a tale normativa dall'Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2014 – in misura non superiore al 75% del trattamento economico complessivo spettante al

⁽²⁶⁾ Il *Peer Group* Europeo di *Industry* risultava composto da società europee del settore *utilities* selezionate, oltre che per analogia di *business*, anche secondo criteri dimensionali. Di tale *panel* facevano parte le seguenti società: Centrica, EdF, EdP, Engie, EOn, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Innogy, National Grid, RWE, SSE, Uniper.

⁽²⁷⁾ Tale *peer group* risultava composto da società appartenenti, come Enel, all'indice FTSE MIB e selezionate secondo criteri dimensionali e/o in base al livello di internazionalizzazione del *business* e/o per una significativa partecipazione, diretta o indiretta, al capitale posseduta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Di tale *panel* facevano parte le seguenti società: Assicurazioni Generali, Atlantia, CNH Industrial, Eni, Fiat Chrysler Automobiles, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Luxottica, Poste Italiane, Prysmian, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

⁽²⁸⁾ In particolare, in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2016 delle società ricomprese nel *Peer Group* Europeo di *Industry*, Enel si collocava al primo posto all'interno di tale *panel* in termini

titolare di tale carica nel corso del precedente mandato 2011/2013. Per altro verso, in accoglimento della raccomandazione espressa in occasione della medesima Assemblea da parte dell'Azionista Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Consiglio di Amministrazione aveva fissato l'ammontare complessivo del compenso del Presidente per il mandato 2014/2016 in misura pari a 238.000 euro annui, in analogia a quanto avvenuto per le varie società quotate sottoposte al controllo del medesimo Ministero.

Tenuto conto che i vincoli normativi e le raccomandazioni di cui al precedente paragrafo – dettati da ragioni contingenti e destinati ad operare per un periodo transitorio – non risultavano più applicabili, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha ritenuto opportuno prevedere quindi per il mandato 2017/2019 un riallineamento ai valori espressi dal mercato ⁽ⁱ⁾ della misura della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nonché ⁽ⁱⁱ⁾ del bilanciamento del *pay-mix* di quest'ultimo. Nel pervenire a tale determinazione, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto della significativa crescita realizzata dal Gruppo Enel in termini di risultati operativi, economico-finanziari e di internazionalizzazione, nonché di capitalizzazione di borsa e di *total shareholders' return* a partire dall'avvento dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale attualmente in carica ⁽²⁹⁾.

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019, specificando il relativo posizionamento per il 2019 rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson – di cui la Società si è avvalsa per la definizione della politica in materia di remunerazione per il

di ricavi, risultato operativo e capitalizzazione di mercato, posizionandosi all'interno del terzo quartile per quanto concerneva la consistenza del personale. Tale situazione è rimasta immutata in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2017 delle medesime società ricomprese nel *Peer Group* Europeo di *Industry*.

⁽²⁹⁾ In particolare, tra il 2014 e il 2017 il Gruppo Enel ha registrato una crescita dell'utile netto ordinario di circa il 25%, con un Ebitda realizzato per circa il 60% all'estero. Nel medesimo arco temporale la capacità installata da fonti rinnovabili è cresciuta di oltre 4 GW e si è registrato un aumento di circa 5 milioni di utilizzatori finali, concentrati in particolare in Sudamerica, mentre in termini di *total shareholders' return* il titolo Enel ha segnato un +86% a fronte di un +38% dell'indice *EUROSTOXX Utilities – UEM*, il che ha consentito ad Enel di collocarsi saldamente al primo posto tra le *utilities* europee, a fine 2017, in termini di capitalizzazione.

2020 – con riguardo al *Peer Group* Italiano e al *Peer Group* Europeo di *Utilities*, la cui rispettiva composizione – che si pone in linea di continuità rispetto a quella degli analoghi *panel* utilizzati in precedenza da Mercer – è dettagliata nel paragrafo 1.1.3 della prima sezione della presente relazione. Si riporta altresì il posizionamento per il 2019 del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

Presidente

Nel definire il trattamento economico del Presidente per il mandato 2017/2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha tenuto conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer e ha valutato inoltre le seguenti circostanze:

- l'attuale Presidente, coerentemente con le deleghe assegnate, ricopre un ruolo non esecutivo e svolge inoltre, di fatto, il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo;
- l'analisi della *governance* del Gruppo ha evidenziato un assetto organizzativo molto articolato, con numerose società quotate caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza. In tale contesto, assume particolare rilievo il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo ricoperto dal Presidente.

Conseguentemente si è ritenuto opportuno riconoscere al Presidente una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, stabilita in misura pari a 450.000 euro lordi annui che – alla luce dell'analisi di *benchmark* del consulente indipendente Willis Towers Watson sulla base dei documenti pubblicati in occasione della stagione assembleare 2019 – si posiziona poco al di sotto della mediana del *Peer Group* Italiano e leggermente al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in base alle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer ha ritenuto

opportuno apportare le seguenti variazioni rispetto al trattamento previsto per il precedente mandato 2014/2016:

- la remunerazione fissa è stata portata da 1.155.000 euro lordi annui a 1.470.000 euro lordi annui, con un incremento del 27,3% rispetto al precedente mandato, raggiungendo quindi un livello sostanzialmente equivalente a quello applicabile prima della decurtazione disposta dall'Assemblea degli azionisti del 22 maggio 2014 in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legge n. 69/2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 98/2013. Alla luce dell'analisi di *benchmark* svolta dal consulente indipendente Willis Towers Watson sulla base dei documenti pubblicati in occasione della stagione assembleare 2019, tale misura della remunerazione fissa si colloca poco al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*;
- la remunerazione variabile di breve termine è stata confermata al *target* in misura pari al 100% della remunerazione fissa (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson – poco al di sopra del terzo quartile del *Peer Group* Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Europeo di *Utilities*) e in misura pari al 120% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di *performance* (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson – tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano e poco al di sopra della mediana del *Peer Group* Europeo di *Utilities*);
- la remunerazione variabile di lungo termine è stata portata (i) dall'80% al 100% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del *target* (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson – tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* Italiano e poco al di sopra della mediana del *Peer Group* Europeo di *Utilities*) e (ii) dal 144% al 280% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di *performance* (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson – tra il terzo quartile e il nono decile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*).

Le variazioni in tal modo apportate alla struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale hanno inteso al contempo riequilibrare il *pay-mix*, che nel precedente mandato 2014/2016 si caratterizzava per una prevalenza della componente variabile di breve termine rispetto a quella

di lungo termine, in controtendenza rispetto al *Peer Group* Europeo di *Industry* individuato da Mercer e a quanto raccomandato nelle *policy* dei principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

Si segnala inoltre che, a fronte della indicata modifica della curva di incentivazione della remunerazione variabile di lungo termine, si è provveduto a introdurre la regola del pagamento *pro rata temporis* in caso di eventuale disallineamento tra il *performance period* dei Piani di *Long Term Incentive* e la permanenza in carica dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, conseguente ad una scadenza del mandato di quest'ultimo cui non faccia seguito il rinnovo dell'incarico. Rispetto alla previgente disciplina tale misura è destinata a comportare un significativo risparmio per Enel, quantificabile complessivamente in circa 1.470.000 euro in caso di raggiungimento del *target* e in circa 4.116.000 euro in caso di raggiungimento del livello massimo di *performance*.

Alla luce di quanto sopra, la *Total Direct Compensation Target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello *target*) dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si posiziona – in base all'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson – tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group* Italiano e del *Peer Group* Europeo di *Utilities*.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al *benchmark* di riferimento (“*2019 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*”, che ha analizzato la remunerazione degli *executive* di 1.196 società europee), tra la mediana di mercato e il terzo quartile.

2.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2019)

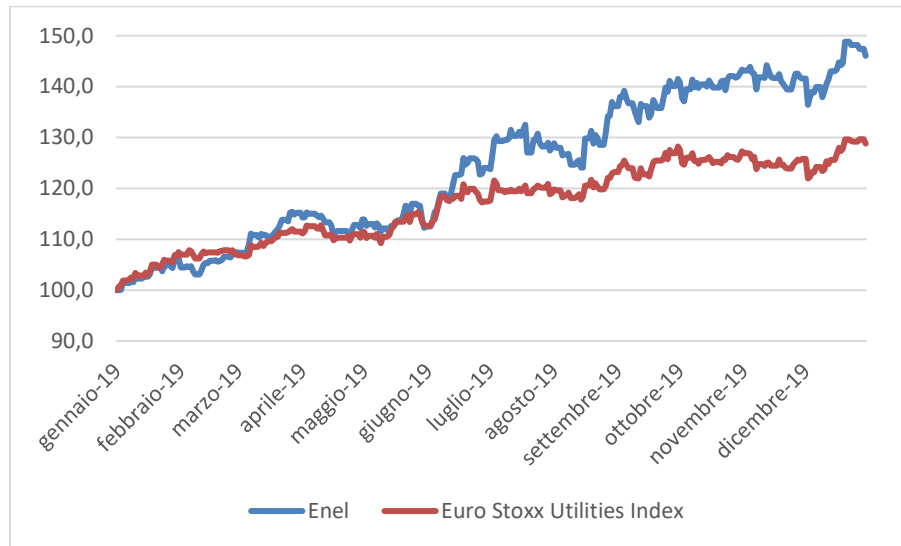


Tabella 1: *Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche*

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2019, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti agli Amministratori, ai Sindaci

effettivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob. 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)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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					
(I) Compensi della società che redige il bilancio												
Maria Patrizia Grieco ⁽¹⁾	Presidente	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	450.000 ^(a)	-	-	-	9.310 ^(b)	-	459.310	-	-
Francesco Starace ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	1.470.000 ^(a)	-	3.777.606 ^(b)	-	77.124 ^(c)	161.700 ^(d)	5.486.430	48.677	-
Alfredo Antoniozzi ⁽³⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	49.000 ^(b)	-	-	-	-	129.000	-	-
Alberto Bianchi ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	58.808 ^(b)	-	-	-	-	138.808	-	-
Cesare Calari ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	49.000 ^(b)	-	-	-	-	129.000	-	-
Paola Girdinio ⁽⁶⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	60.000 ^(b)	-	-	-	-	140.000	-	-
Alberto Pera ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	60.000 ^(b)	-	-	-	-	140.000	-	-
Anna Chiara Svelto ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	63.000 ^(b)	-	-	-	-	143.000	-	-
Angelo Taraborrelli ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^(a)	70.000 ^(b)	-	-	-	-	150.000	-	-
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	05/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2021	53.329 ^(a)	-	-	-	-	-	53.329	-	-
Romina Guglielmetti ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2021	75.000 ^(a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Claudio Sottoriva ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	05/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2021	47.055 ^(a)	-	-	-	-	-	47.055	-	-
Sergio Duca ⁽¹³⁾	Presidente Collegio Sindacale cessato	01/2019-05/2019	Approvazione bilancio 2018	31.671 ^(a)	-	-	-	-	-	31.671	-	-
Roberto Mazzei ⁽¹⁴⁾	Sindaco cessato	01/2019-05/2019	Approvazione bilancio 2018	27.945 ^(a)	-	-	-	-	-	27.945	-	-

(I) Sub-totale				2.715.000	409.808	3.777.606	-	86.434	161.700	7.150.548	48.677	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
Maria Patrizia Grieco ⁽¹⁵⁾	Consigliere Endesa S.A.	01/2019-12/2019	Approvazione bilancio 2021	207.244 ^(a)	-	-	-	-	-	207.244	-	-
(II) Sub-totale				207.244	-	-	-	-	-	207.244	-	-
(III) Totale				2.922.244	409.808	3.777.606	-	86.434	161.700	7.357.792	48.677	-

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, su proposta del Comitato per le Nomine e 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 4 maggio 2017, nonché i compensi e i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Tale emolumento assorbe altresì i compensi per le cariche in società non quotate partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
- (b) Beneficiari relativi: (i) alle polizze assicurative a copertura del rischio infortuni extraprofessionali e vita; (ii) ai contributi a carico di Enel quale controllore 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, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 690.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 780.000 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 4 maggio 2017, nonché i compensi spettanti per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
- (b) Componente variabile: (i) di breve termine per la carica di Amministratore Delegato, pari ad euro 828.000 (valorizzato in tabella), e per la carica di Direttore Generale, pari ad euro 936.000 (valorizzato in tabella), determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 19 marzo 2020, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2019, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso; (ii) di lungo termine, relativa: (a) al piano di LTI 2016, pari ad euro 1.566.180, di cui il 30%, pari ad euro 469.854 (già valorizzato nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che ha illustrato i compensi di competenza del 2018), è stato erogato nel 2019 e il restante 70%, pari ad euro 1.096.326 (valorizzato in tabella), erogabile nel 2020; (b) al piano di LTI 2017, pari ad euro 3.057.600, di cui il 30%, pari ad euro 917.280 (valorizzato in tabella), erogabile nel 2020 e il restante 70%, pari ad euro 2.140.320 (che sarà valorizzato come erogabile nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che illustrerà i compensi di competenza del 2020), differito al 2021.
- (c) Beneficiari relativi: (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 2019, a fronte del diritto (opzione), concesso a Enel, per l'attivazione di un patto di non concorrenza.

(3) Alfredo Antoniozzi – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 28.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

(4) Alberto Bianchi – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 37.808 euro, in qualità di presidente fino al 24 dicembre 2019 e dal 25 dicembre al 31 dicembre 2019 come componente del medesimo comitato) e al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

(5) Cesare Calari – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 28.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

(6) Paola Girdinio – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 28.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 32.000 euro).

(7) Alberto Pera – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 28.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 32.000 euro).

(8) Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
- (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 Controllo e Rischi (pari a 32.000 euro).

(9) Angelo Taraborrelli – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 42.000 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 28.000 euro).
- (10) Barbara Tadolini – Presidente del Collegio Sindacale dal 16 maggio 2019**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 dicembre 2019.
- (11) Romina Guglielmetti – Sindaco effettivo**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2016 (per il mandato 2016/2018) e confermato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.
- (12) Claudio Sottoriva – Sindaco effettivo dal 16 maggio 2019**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 dicembre 2019.
- (13) Sergio Duca – Presidente del Collegio Sindacale fino al 16 maggio 2019**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2016, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (14) Roberto Mazzei – Sindaco effettivo fino al 16 maggio 2019**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2016, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (15) Maria Patrizia Grieco – Consigliere Endesa S.A.**
 Emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Endesa S.A., comprensivo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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					
(I) Compensi della società che redige il bilancio												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	3.208.485	-	5.434.618	-	243.923 ⁽²⁾	57.441 ⁽³⁾	8.944.467	37.305	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	3.559.329	-	5.863.298	-	686.938 ⁽²⁾	15.320 ⁽³⁾	10.124.885	33.554	-
(III) Totale				6.767.814	-	11.297.916	-	930.861 ⁽²⁾	72.761 ⁽³⁾	19.069.352	70.859	-

Note:

- (1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto 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 del Gruppo per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società del Gruppo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa.
 (3) Compensi relativi al trattamento retributivo aggiuntivo per espatriati e residenti in comune diverso da quello della sede di lavoro.

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, 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 basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei

componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	N. e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i> (Euro)
Francesco Starace	Amministratore Delegato - Direttore Generale	LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾			n. 216.094 azioni di Enel S.p.A.	1.508.984	Triennio 2019-2021	12 novembre 2019 ⁽³⁾	6,983				48.677
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	N. e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i> (Euro)
-	Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾			n. 165.608 azioni di Enel S.p.A.	1.156.441	Triennio 2019-2021	12 novembre 2019 ⁽³⁾	6,983				37.305
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾			n. 148.956 azioni di Enel S.p.A.	1.040.160	Triennio 2019-2021	12 novembre 2019 ⁽³⁾	6,983				33.554
(III) Totale					530.658	3.705.585							119.536

- (1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il Piano LTI 2019.
- (2) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 11 posizioni) ad eccezione di uno a cui è stato assegnato un Piano di incentivazione interamente su base monetaria.
- (3) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2019 ai destinatari.

Tabella 3: 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, individuati secondo un criterio di competenza e 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			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Francesco Starace	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2019	1.764.000	-	-	-	-	-	-
		LTI 2016	-	-	-	-	1.096.326 ⁽¹⁾	-	-
		LTI 2017	-	-	-	-	917.280	2.140.320 ⁽²⁾	-
A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
--	Dirigenti con responsabilità strategiche	(1) Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	2.429.025	-	-	-	-	-	-
		LTI 2016	-	-	-	-	2.157.443 ⁽³⁾	-	-
		LTI 2017	-	-	-	-	848.150	1.979.017 ⁽⁴⁾	-
(I) Sub-totale			2.429.025	-	-	-	3.005.593	1.979.017	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2019	2.636.373	-	-	-	-	-	-
		LTI 2016	-	-	-	-	2.256.401 ⁽³⁾	-	-
		LTI 2017	-	-	-	-	970.524	2.264.556 ⁽⁴⁾	-
(II) Sub-totale			2.636.373	-	-	-	3.226.925	2.264.556	-
(III) Totale			5.065.398	-	-	-	6.232.518	4.243.573	-

Note:

- (1) Quota parte relativa al Piano LTI 2016 che verrà pagata nel 2020 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2016). La consuntivazione del Piano LTI 2016 è risultata pari al 169,50% del premio base assegnato. Il premio complessivamente riconosciuto per tale Piano risulta quindi pari ad euro 1.566.180, di cui il 30%, pari ad euro 469.854 (già valorizzato nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che ha illustrato i compensi di competenza del 2018), è stato erogato nel 2019 e il restante 70%, pari ad euro 1.096.326 (valorizzato in tabella), risulta erogabile nel 2020.
- (2) Quota parte relativa al Piano LTI 2017 che verrà pagata nel 2021 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2017). La consuntivazione del Piano LTI 2017 è risultata pari al 208,00% del premio base assegnato. Si segnala che il premio base del Piano LTI 2017 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato rideterminato in conformità con il trattamento economico e normativo riconosciuto all'interessato per l'intero mandato 2017/2019 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2018.
- (3) Quota parte relativa al Piano LTI 2016 che verrà pagata nel 2020 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2016). La consuntivazione del Piano LTI 2016 è risultata pari al 169,50% del premio base assegnato.
- (4) Quota parte relativa al Piano LTI 2017 che verrà pagata nel 2021 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2017). La consuntivazione del Piano LTI 2017 è risultata pari al 148,00% del premio base assegnato.

2.3 Piano *long term incentive* 2019

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2019 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 novembre 2019, previa proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha deliberato le modalità e la tempistica di assegnazione delle azioni ai relativi destinatari. In esecuzione di tale delibera, sono stati individuati n. 198 destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché n. 11 Dirigenti con responsabilità strategiche e n. 186 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n.

1.538.547 azioni di Enel che saranno erogate subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla fine del *performance period* triennale, nella misura e secondo i tempi definiti dallo stesso Piano *long term incentive* 2019.

Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2019, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

2.4 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 2019 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 2018	Numero azioni acquistate nel 2019	Numero azioni vendute nel 2019	Numero azioni possedute a fine 2019	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	513.488 ⁽¹⁾	-	37	513.451 ⁽²⁾	Proprietà
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Proprietà
Calari Cesare	Amministratore	Enel S.p.A.	4.104	-	-	4.104	Proprietà
Girdinio Paola	Amministratore	Enel S.p.A.	784 ⁽³⁾	-	-	784 ⁽³⁾	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
Tono Alfonso	Sindaco supplente ⁽⁴⁾	Enel S.p.A.	507	-	-	507	Proprietà
Dirigenti con responsabilità strategiche							
N. 12 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel S.p.A.	207.461 ^{(5) (*)}	1.454	-	208.915 ⁽⁶⁾	Proprietà
		Endesa S.A.	4.884 ^(*)	-	-	4.884	Proprietà

(1) Di cui 293.868 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

(2) Di cui 293.831 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

(3) Di cui 392 personalmente e 392 da parte del coniuge.

(4) Alfonso Tono ha ricoperto l'incarico di Sindaco supplente fino al 16 maggio 2019.

(5) Di cui 200.129 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.

(6) Di cui 201.583 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.

(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2018 da coloro che nel corso dell'esercizio 2019, anche per una frazione di anno, hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.