



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 5 aprile 2012)

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

Indice

Premessa.....	3
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA.....	4
1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima.....	4
1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica.....	4
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni.....	4
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica.....	5
1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	5
1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione e principi che ne sono alla base.....	5
1.2.2 Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (c.d. pay mix).....	6
1.2.3 Politica in materia di benefici non monetari.....	8
1.2.4 Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	8
1.2.5 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione.....	11
1.2.6 Coerenza della politica per la remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.....	11
1.2.7 Termine di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e, se previsti, meccanismi di correzione ex post.....	12
1.2.8 Eventuali clausole che prevedano il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquistati in base a sistemi di incentivazione azionaria.....	12
1.2.9 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	12
1.2.10 Informazioni sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	13
1.2.11 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a comitati; e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	13
1.2.12 Politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento per la politica retributiva di Enel.....	14
SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	15
2.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva).....	15
2.1.1 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione.....	15
2.1.2 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale.....	20
2.1.3 Voci che compongono la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	20
2.2 Compensi corrisposti nell'esercizio 2011.....	24
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	24
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	26
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
2.3 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	29
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.....	31

Relazione sulla remunerazione

Premessa

Alla luce dei mutamenti intervenuti nel contesto economico e finanziario dal 2008, la Commissione Europea – con la Raccomandazione n. 385 del 30 aprile 2009, che integra la Raccomandazione n. 913 del 14 dicembre 2004 – ha provveduto a riformulare il quadro regolamentare comunitario applicabile alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate, al fine di collegare la remunerazione dei predetti soggetti al conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo termine per le società medesime.

I principi dettati dalla Commissione Europea sono stati recepiti dall'art. 6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Autodisciplina"); quest'ultimo, tra l'altro, raccomanda (i) che il consiglio di amministrazione delle società quotate adotti una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e (ii) che tale politica sia definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le raccomandazioni della Commissione Europea prevedono altresì il controllo degli azionisti sulle politiche retributive. Tali meccanismi di controllo sono stati recepiti dall'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), il quale prevede che:

- (i) le società quotate debbano mettere a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima della data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio, una relazione sulla remunerazione predisposta sulla base delle indicazioni fornite dalla Consob nell'art. 84-*quater* e nell'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento adottato con delibera n. 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti"); e
- (ii) la prima sezione di tale relazione sulla remunerazione – illustrativa della politica adottata in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all'esercizio successivo a quello del bilancio sottoposto ad approvazione assembleare – sia sottoposta al voto consultivo degli azionisti.

Alla luce di quanto sopra, la presente relazione sulla remunerazione fornisce agli azionisti di Enel S.p.A. ("Enel" o la "Società") e al mercato una dettagliata informativa sia sulla politica per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata per l'esercizio 2012, sia sui compensi corrisposti a tali soggetti e ai Sindaci effettivi nell'esercizio 2011.

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

La presente relazione sulla remunerazione è stata messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), presso Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet della Società (www.enel.com).

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA

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

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

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

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 (già art. 7.C.5) del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione saranno periodicamente valutate dal Comitato per le Remunerazioni. La gestione della politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione Personale e Organizzazione della Società, a monitorare costantemente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa, informandone periodicamente il Comitato per le Remunerazioni.

1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni è attualmente composto dai Consiglieri Fernando Napolitano (Consigliere non esecutivo, con funzioni di presidente), Alessandro Banchi (Consigliere indipendente) e Pedro Solbes Mira (Consigliere indipendente).

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

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

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata;
- b) presentare al Consiglio di Amministrazione proposte 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*;
- c) 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 svolge infine 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 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 a presenziare in sua vece. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione Personale ed Organizzazione. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del

Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

In merito all'attività svolta dal Comitato per le Remunerazioni, il Presidente del Comitato stesso riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale.

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2012, la Società si è avvalsa della consulenza degli esperti indipendenti della Aon Hewitt Risk & Consulting S.r.l. (per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori esecutivi) e della HayGroup (per quanto riguarda la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche). In particolare, tali esperti hanno condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore e/o dotate di un modello di *business* omogeneo rispetto a quello di Enel, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative.

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

1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione e principi che ne sono alla base

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.C.3 (già, rispettivamente, artt. 7.C.1 e 7.C.3) del Codice di Autodisciplina, la remunerazione (i) degli Amministratori esecutivi di Enel, per tali intendendosi il Presidente e l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì la carica di Direttore Generale; con la previsione che quest'ultima carica venga automaticamente a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Enel ("Gruppo"), per tali intendendosi i diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel, è definita in modo tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti Enel in un orizzonte di medio-lungo periodo, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme.

La politica retributiva applicata a tali soggetti risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile, allineando le relative retribuzioni agli *standard* di mercato, al fine di assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro.

Tale politica è inoltre strutturata in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili, e – nell'ambito delle variabili – tra quelle di breve e quelle di medio-lungo periodo, al fine di assicurare un equilibrio tra le componenti stesse e l'adozione di comportamenti allineati alla *performance* sostenibile del Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 (già art. 7.C.4) del Codice di Autodisciplina, risulta legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della rispettiva partecipazione a uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

1.2.2 *Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (c.d. pay mix)*

La politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi – vale a dire, del Presidente e dell'Amministratore Delegato – prevede l'attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, di specifici trattamenti, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.

Tali trattamenti prevedono un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili della remunerazione, tenendo conto delle responsabilità e dei poteri attribuiti a ciascuno di tali Amministratori esecutivi, nonché del settore di attività in cui la Società opera e delle caratteristiche del *business* esercitato. L'emolumento fisso è comunque determinato, per entrambi i soggetti, in misura sufficiente a remunerare le prestazioni dei predetti soggetti nel caso in cui l'emolumento variabile non venisse erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per quanto concerne l'emolumento variabile di breve termine, esso è condizionato, per entrambi i soggetti, al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

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

In particolare, il compenso del Presidente è composto da un emolumento fisso e da un emolumento variabile che corrisponde fino a un massimo dell'80% dell'emolumento fisso annuale e che è condizionato al raggiungimento di obiettivi (quantitativi e qualitativi) annuali. Gli obiettivi quantitativi assegnati al Presidente risultano essere uguali a quelli assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al fine di valorizzare la collaborazione sinergica tra i due soggetti (pur nell'ambito dell'autonomia e della salvaguardia dei poteri attribuiti a ciascuno di essi), mentre gli obiettivi qualitativi sono distinti, al fine di riflettere la diversità dei compiti attribuiti a ciascuno di essi. In aggiunta ai predetti emolumenti, al Presidente spettano i compensi previsti per la partecipazione ai comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di cui risulti componente.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che svolge anche la funzione di Direttore Generale, è costituita da una componente fissa e da una componente variabile, riconosciute ciascuna in modo distinto per il rapporto di amministrazione (in riferimento all'attribuzione della carica di Amministratore Delegato) e per il rapporto dirigenziale (in riferimento all'attribuzione della carica di Direttore Generale). In linea con quanto raccomandato dal combinato disposto degli artt. 6.C.1, lett. c) e 6.C.3 (già artt. 7.C.1, lett. c), e 7.C.3) del Codice di Autodisciplina, anche la retribuzione fissa del Direttore Generale è sufficiente a remunerare la prestazione di quest'ultimo nel caso in cui la retribuzione variabile ad esso spettante non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La remunerazione variabile spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti) è suddivisa:

- (i) in una componente di breve termine, pari fino a un massimo del 150% della remunerazione fissa annuale corrisposta sia per il rapporto di amministrazione che per il rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento dei già indicati obiettivi annuali; e
- (ii) in una componente variabile di medio-lungo termine che deriva dalla sua partecipazione, nella qualità di Direttore Generale, ai piani di incentivazione varati periodicamente dall'Enel, con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nei confronti del *management* del Gruppo. Nell'ambito di tali piani, è previsto che lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, riconosca al Direttore Generale un quantitativo di strumenti (opzioni, *units*, ecc.), ovvero un controvalore monetario, proporzionale alla posizione ricoperta dall'interessato rispetto agli altri destinatari. Il

concreto esercizio di tali piani è subordinato al raggiungimento degli obiettivi, oggettivi e specifici, in essi previsti.

In particolare, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il 2012, varato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nella seduta del 7 marzo 2012, prevede la pre-assegnazione all'interessato di un controvalore base, correlato all'80% della remunerazione fissa, con riferimento sia al rapporto di amministrazione che a quello dirigenziale, proporzionale, in relazione alla posizione ricoperta, rispetto ai quantitativi previsti per gli altri *manager* di livello superiore. Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base, pari al 96% della stessa remunerazione fissa. È inoltre prevista una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale decida di esercitare il piano a partire dal penultimo anno di durata del piano medesimo, la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2012-} \\ \text{(anno precedente a quello di esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2012-(anno} \\ \text{precedente a quello di esercizio)}} \times \text{Valore effettivo maturato nel 2015}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2015, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2015.

Infine, è attribuita al Consiglio di Amministrazione la possibilità di disporre in favore del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale: (i) l'erogazione di riconoscimenti straordinari a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società; e (ii) l'integrazione, al termine del mandato, delle competenze di fine rapporto qualora, nel corso del triennio, siano stati conseguiti dall'interessato risultati di particolare rilevanza, tali da comportare un sostanziale superamento degli obiettivi di ordinaria gestione.

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

Per ulteriori informazioni sui compensi spettanti per la partecipazione ai Comitati interni al Consiglio di Amministrazione si veda il successivo paragrafo 1.2.11.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica prevede che la struttura retributiva di tali soggetti sia composta da:

- (i) una componente fissa 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*;
- (ii) una componente variabile di breve termine che retribuisce la *performance* in una logica di merito e di sostenibilità; tale componente è caratterizzata dall'erogazione di un compenso annuale monetario, la cui misura varia in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti, sia individuali che di Gruppo, assegnati e misurati con riferimento al singolo esercizio;
- (iii) una componente variabile di lungo termine caratterizzata dalla partecipazione a piani di incentivazione di lungo termine (LTI) che prevedono, per il 2012, la pre-assegnazione di un controvalore base correlato alla RAL e la successiva attribuzione di un premio monetario che

può variare rispetto a tale controvalore (da zero fino a un massimo pari al 120%) in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti e di condizioni di *performance* di Gruppo. È inoltre prevista una clausola di rivalutazione che opera negli stessi termini di quella sopra descritta in relazione al piano LTI 2012 assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Tale componente variabile è finalizzata a indirizzare l'azione del *management* alla creazione di valore per gli azionisti su un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

Al riguardo, si segnala che la composizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (c.d. *pay mix*) risulta essere la seguente:

Dirigenti con responsabilità strategiche	Totale (%)
Componente Fissa	54%
Componente Variabile a breve termine *	21%
Componente Variabile a medio-lungo termine **	25%

* La componente variabile a breve termine è valorizzata con riferimento all'ipotesi di raggiungimento di livelli di risultato pari al *target* (vale a dire al 100% della base monetaria pre-assegnata).

** La valorizzazione della componente variabile a medio-lungo termine è attualizzata con riferimento all'ipotesi di raggiungimento di livelli di risultato pari al *target* (vale a dire al 100% del premio monetario pre-assegnato).

1.2.3 *Politica in materia di benefici non monetari*

La politica in materia di benefici non monetari prevede, con specifico riferimento agli Amministratori esecutivi, 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 loro carico in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda).

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è prevista (i) l'assegnazione di autoveicolo ad uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; (iv) il versamento da parte di Enel di contributi per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi; nonché, secondo la normativa contrattuale, (v) l'adozione di misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico degli interessati in relazione alla carica ricoperta (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). Tali benefici spettano anche all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale.

1.2.4 *Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

Con riferimento al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti), la politica per la remunerazione prevede, come già detto, che la componente variabile di breve termine sia attribuita a tali soggetti subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni. In particolare, tali obiettivi comprendono (i) *target* quantitativi – in linea con quelli assegnati ai Responsabili delle più importanti Divisioni del Gruppo – riferiti ad alcuni risultati fondamentali per la gestione aziendale (che riguardano, per il 2012, l'EBITDA consolidato, la riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato, la realizzazione del piano di dismissioni 2012 – nell'ottica di riduzione della posizione finanziaria netta di Gruppo –, la capacità installata netta entrante del Gruppo (MW) e la sicurezza sui luoghi di lavoro), e (ii) *target* qualitativi, relativi ad aspetti specifici di gestione definiti di anno in anno dallo stesso Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni (per il 2012 individuati, per il Presidente, nella capacità di assicurare il positivo ed efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione, perseguendo il raggiungimento di un alto livello di

coesione e di senso di appartenenza, e, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nei risultati dell'indagine di clima aziendale e nell'implementazione del piano di ristrutturazione organizzativa del Gruppo). Il peso percentuale degli obiettivi qualitativi rispetto agli obiettivi quantitativi, in termini di premio massimo erogabile a ciascuno dei predetti soggetti, è pari a circa il 17%. Come indicato al precedente punto 1.2.2, la politica prevede che gli obiettivi quantitativi assegnati al Presidente siano uguali a quelli assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al fine di valorizzare la collaborazione sinergica tra i due soggetti (pur nell'ambito dell'autonomia e della salvaguardia dei poteri attribuiti a ciascuno di essi), e che gli obiettivi qualitativi siano distinti, al fine di riflettere la diversità dei compiti attribuiti a ciascuno di essi.

La politica prevede altresì che la componente variabile di medio-lungo termine - che è riconosciuta sulla base del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) di cui al precedente punto 1.2.2 all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto di lavoro dirigenziale - sia attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di natura gestionale ed economico-finanziaria previsti dal piano stesso e che valgono per tutti i destinatari di tale piano, ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche (tali obiettivi sono illustrati in dettaglio nel prosieguo).

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica per la remunerazione prevede che la componente variabile di breve termine sia attribuita a tali soggetti subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e individuati dalla Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, su proposta della Funzione Personale e Organizzazione. In particolare, tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici di *budget* del Gruppo nel suo insieme e delle singole Divisioni/Aree di *Business* (per tutti l'EBITDA consolidato e la riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Divisioni/Aree di *Business*); (ii) *target* tecnici e/o di progetto; e (iii) la valutazione dei comportamenti previsti dal "Modello di *Leadership*" di Gruppo (vale a dire, l'insieme dei comportamenti rilevanti per Enel a tutti i livelli organizzativi, che contribuiscono al raggiungimento di una *performance* di successo, fondamentale per assicurare una crescita sostenibile nel tempo; trattasi in particolare di comportamenti in materia di: (1) sicurezza sul lavoro, (2) gestione del cambiamento, (3) assunzione di responsabilità e rischi, (4) presidio delle competenze e (5) crescita dei collaboratori).

Si fa altresì presente che la base monetaria annualmente pre-assegnata nell'ambito della componente variabile di breve periodo (MBO) può variare da un livello minimo, che può corrispondere all'azzeramento del premio stesso in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi individuali assegnati e/o di Gruppo, a un massimo pari al 150% in caso di *overperformance* sugli obiettivi assegnati. Inoltre, il premio erogabile potrà essere ulteriormente incrementato fino al 195% o decrementato fino all'azzeramento del premio stesso, sulla base dell'applicazione di un fattore correttivo determinato dal raggiungimento o meno degli obiettivi di Gruppo (solitamente trattasi dell'EBITDA e/o dell'indebitamento finanziario netto di Gruppo, applicabile a tutte le Divisioni/Società del Gruppo).

Si segnala infine che per tutti i destinatari del sistema di remunerazione variabile di breve termine, viene applicato un ulteriore fattore demoltiplicatore dell'importo massimo erogabile, connesso alla sicurezza sul lavoro, in linea con le politiche di sostenibilità di Gruppo. In particolare, qualora l'indice di frequenza degli infortuni risulti peggiorativo rispetto a quello dell'anno precedente, il premio erogabile potrà essere decrementato fino a un massimo del 19,50%.

La componente variabile di medio-lungo termine (piano LTI) che spetta ai Dirigenti con responsabilità strategiche (nonché all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto di lavoro dirigenziale) è attribuita, nel piano 2012, subordinatamente al raggiungimento congiunto di:

- (i) un obiettivo di carattere gestionale individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio di riferimento (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva il piano di ogni effetto; pertanto, qualora non si consegua l'obiettivo cancello, ai destinatari non sarà attribuito alcun premio a valere sul piano LTI, anche laddove si verificano tutti gli obiettivi di *performance*; e
- (ii) due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati:

- per il 75% del valore base del premio, dall'*earning per share* (EPS, ossia l'utile netto di Gruppo rapportato al numero delle azioni della Società, cumulato per il triennio di riferimento);
- per il restante 25% del valore base del premio, dal *return on average capital employed* (ROACE, ossia il rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto medio, cumulato per il triennio di riferimento).

Alla luce degli obiettivi sopra indicati, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche varia - nel piano generale del Gruppo - in funzione (i) della crescita e dell'efficienza operativa (misurata dall'EBITDA), (ii) della redditività della gestione aziendale in termini di capacità della stessa di remunerare il capitale investito (misurata dal ROACE) e (iii) della capacità di generare cassa per gli azionisti (misurata dall'EPS), tenendo peraltro conto della politica seguita per l'indebitamento (in quanto, da un lato, nel calcolo dell'EPS, è incluso il pagamento degli interessi passivi sul debito e, dall'altro, tra gli obiettivi della remunerazione variabile di breve termine, assume particolare rilevanza la riduzione dell'indebitamento del Gruppo).

Gli obiettivi suddetti presentano peraltro delle variazioni per i piani di incentivazione di lungo termine (LTI) assegnati ai *manager* (e, quindi, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche) della Divisione "Infrastrutture e Reti", della Divisione "Energie Rinnovabili", nonché della Divisione "Iberia ed America Latina". In particolare:

- a) ai destinatari dei piani LTI appartenenti alla Divisione "Infrastrutture e Reti" - tenuto conto dell'obbligo in capo ad Enel (connesso alla piena liberalizzazione del settore elettrico italiano, intervenuta a decorrere dal 1° luglio 2007) di porre in essere un *unbundling* amministrativo e contabile, tale da separare le attività della Divisione "Infrastrutture e Reti" da quelle delle altre Aree di *Business* del Gruppo - vengono assegnati dal 2007 obiettivi *ad hoc* legati alle attività della Divisione stessa. In particolare, è previsto un obiettivo cancello, individuato nel raggiungimento dell'EBITDA cumulato triennale di tale Divisione, oltre a due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati: (i) per il 75% del valore base del premio, dal *return on average capital employed* (ROACE) della Divisione medesima; e (ii) per il restante 25% del valore base del premio, dal tempo medio di interruzione del servizio per i clienti di bassa tensione;
- b) ai destinatari dei piani LTI appartenenti alla Divisione "Energie Rinnovabili" - a seguito dell'avvenuta quotazione in borsa nel 2010 delle azioni di Enel Green Power S.p.A. ed in linea con i requisiti di autonomia gestionale previsti per le società quotate - vengono assegnati dal 2011 obiettivi *ad hoc* legati alle attività della Divisione stessa. In particolare, è previsto un obiettivo cancello individuato nel raggiungimento dell'EBITDA cumulato triennale di tale Divisione e due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati: (i) per il 75% del valore base del premio, dall'*earning per share* (EPS) cumulato triennale della Divisione medesima; e (ii) per il restante 25% del valore base del premio, dalla capacità addizionale installata su base cumulata triennale;
- c) ai destinatari dei piani LTI appartenenti alla Divisione "Iberia ed America Latina" - in linea con i requisiti di autonomia gestionale previsti per le società quotate - vengono assegnati dal 2011 obiettivi *ad hoc* legati alle attività della Divisione stessa. In particolare, è previsto un obiettivo cancello individuato nel raggiungimento dell'EBITDA cumulato triennale del Gruppo Enel e due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati: (i) per il 75% del valore base del premio, dall'utile netto della Divisione medesima e del Gruppo Enel nella misura, rispettivamente, del 15% e del 60%; e (ii) per il restante 25% del valore base del premio, dal *return on average capital employed* (ROACE, ossia il rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto medio, cumulato per il triennio di riferimento) della Divisione medesima e del Gruppo Enel nella misura, rispettivamente, del 5% e del 20%.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle suddette Divisioni - che, come indicato, prevede specifici obiettivi al fine di assicurare il rispetto delle normative di settore - varia (a seconda della Divisione di appartenenza) in funzione (i) della crescita e dell'efficienza operativa (misurata dall'EBITDA) delle Divisioni stesse, (ii) della redditività della gestione aziendale in termini

di capacità delle Divisioni di remunerare il capitale investito (misurata dal ROACE), (iii) della capacità di generare cassa per gli azionisti (misurata dall'EPS), nonché della qualità del servizio reso (misurata dal tempo medio di interruzione del servizio per i clienti di bassa tensione previsto per la Divisione "Infrastrutture e Reti") e della capacità di espansione della propria attività (misurata dalla capacità addizionale installata prevista per la Divisione "Energie Rinnovabili").

1.2.5 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione, pur variando a seconda della specifica tipologia di obiettivo assegnato, assicurano in ogni caso una misurazione oggettiva della *performance* dei soggetti interessati. In particolare, il conseguimento degli obiettivi di carattere:

- gestionale ed economico-finanziario (previsti per l'assegnazione della componente variabile sia di breve che di medio-lungo termine) è valutato sulla base dei risultati indicati nel bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione; e
- tecnico o di progetto (previsti per l'assegnazione della sola componente variabile di breve termine) è valutato sulla base del livello di raggiungimento delle *milestones* previste in relazione ai singoli progetti.

Inoltre, per quanto riguarda la sola componente variabile di breve termine, sono altresì valutati i comportamenti dei soggetti rilevanti sulla base di quanto previsto dal "Modello di *Leadership*" adottato dall'Enel.

1.2.6 Coerenza della politica per la remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società

La politica per la remunerazione è stata predisposta dalla Società in modo tale da incentivare l'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti) ed i Dirigenti con responsabilità strategiche ad operare nell'interesse della sostenibilità di medio-lungo termine della Società.

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

- (i) vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di medio-lungo periodo;
- (ii) una parte rilevante del trattamento dei suddetti soggetti derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- (iii) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- (iv) detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi della crescita e dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine (con riferimento al legame tra variazione dei risultati e variazione della remunerazione, si rinvia al precedente paragrafo 1.2.4); e
- (v) l'erogazione di una porzione rilevante (pari al 70%) della remunerazione variabile di medio-lungo termine sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione.

1.2.7 Termine di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

Come indicato nel precedente paragrafo 1.2.6, la politica per la remunerazione di Enel prevede che una parte rilevante del trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche derivi da piani di incentivazione monetari (LTI), di durata triennale, subordinati al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale. Pertanto, il diritto alla remunerazione di medio-lungo termine dei predetti soggetti è previsto che maturi solo qualora, al termine del triennio (c.d. *vesting period* triennale), siano raggiunti gli obiettivi di *performance* stabiliti nei piani medesimi; con la previsione altresì che, come già detto, l'erogazione di una porzione rilevante di tale remunerazione (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione.

1.2.8 Eventuali clausole che prevedano il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquistati in base a sistemi di incentivazione azionaria

Non applicabile, in quanto per il 2012 non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.2.9 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

A fronte dell'impegno del Presidente a non dimettersi per l'intera durata del mandato, la politica per la remunerazione di Enel prevede una clausola di durata minima di tre anni, nell'interesse sia di Enel che del Presidente medesimo, ai sensi della quale, in caso di recesso anticipato dal rapporto da parte della Società, di revoca senza giusta causa o di dimissioni su richiesta dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale il Presidente è stato nominato, a quest'ultimo spetta un importo pari all'ammontare complessivo dell'emolumento fisso e variabile che avrebbe percepito fino alla scadenza del mandato. È previsto che l'erogazione della predetta indennità non abbia luogo nel caso di (i) dimissioni volontarie, (ii) revoca per giusta causa da parte della Società e (iii) richiesta di dimissioni, da parte dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale il Presidente medesimo è stato nominato, che sia contestuale all'assegnazione da parte di tale azionista di altro incarico equivalente o di maggior significatività professionale rispetto a quello ricoperto in Enel.

Una clausola identica è prevista anche nel trattamento dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale; in tal caso, l'ammontare dell'indennità è pari all'importo complessivo della componente fissa e variabile di breve termine che tale soggetto avrebbe percepito come Amministratore Delegato e come Direttore Generale fino alla scadenza dei relativi rapporti.

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita anche 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), in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità assorbe l'indennità sostitutiva del preavviso e comporta la rinuncia da parte dell'interessato ad eventuali richieste formulabili in base al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. È previsto, inoltre, che l'erogazione di tale indennità non abbia luogo nel caso di (i) dimissioni volontarie, (ii) revoca per giusta causa da parte della Società e (iii) richiesta di dimissioni, da parte dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale l'Amministratore Delegato medesimo è stato nominato, che sia contestuale all'assegnazione da parte di tale azionista di altro incarico equivalente o di maggior significatività professionale rispetto a quello ricoperto in Enel.

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale spetta inoltre un corrispettivo (come patto di non concorrenza) a fronte dell'impegno di non svolgere, per il periodo di un anno a decorrere dalla data di cessazione del rapporto, in proprio e direttamente, in tutto il territorio dell'Unione Europea,

alcuna attività che possa trovarsi in concorrenza con quelle svolte da Enel o dalle altre società del Gruppo; tale corrispettivo è pari a una annualità della componente fissa e variabile di breve termine complessivamente percepita dall'interessato nella qualità di Amministratore Delegato e di Direttore Generale. È previsto che il predetto corrispettivo venga riconosciuto 12 mesi dopo la cessazione del rapporto e non venga versato in caso di assegnazione all'interessato da parte dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale l'Amministratore Delegato medesimo è stato nominato di altro incarico equivalente o di maggior significatività professionale rispetto a quello ricoperto in Enel.

Per quanto concerne i Dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e dei contratti integrativi per i dirigenti Enel.

1.2.10 Informazioni sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società ha stipulato apposite polizze assicurative in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale connesse all'espletamento dell'incarico (la copertura di tali polizze riguarda, tra l'altro, i casi di morte e di invalidità permanente) ed all'integrazione del trattamento previsto dal rapporto di amministrazione. In particolare, a quest'ultimo riguardo, le polizze in questione prevedono (a) per il Presidente, il riconoscimento di un trattamento di fine mandato (TFM) in misura pari ad un dodicesimo degli emolumenti complessivamente goduti per il rapporto di amministrazione, parte fissa e parte variabile, per ogni anno di effettiva durata del mandato; (b) per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale il riconoscimento, per il solo rapporto di amministrazione, (i) di un trattamento di fine mandato di contenuto analogo a quello previsto per il Presidente e (ii) di 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.

1.2.11 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a comitati; e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

Alla luce di quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina (già art. 7.C.4), la politica retributiva di Enel prevede che la remunerazione degli Amministratori indipendenti non sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina, pari attualmente a 85.000 euro lordi annui.

Inoltre, per tutti gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio stesso, nella seduta del 16 giugno 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina (già art. 7.P.2). I suddetti compensi, per la partecipazione a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, Comitato per il Controllo Interno, Comitato per le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per la *Corporate Governance*), sono stati fissati nelle seguenti misure:

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

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

Per quanto attiene la politica retributiva seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi, si rinvia alla descrizione riportata nei paragrafi precedenti sulla politica retributiva applicata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., nei confronti del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

1.2.12 Politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento per la politica retributiva di Enel

Nel definire la propria politica retributiva, Enel si è avvalsa delle analisi di *benchmarking* condotte dai consulenti indipendenti Aon Hewitt Risk & Consulting S.r.l. e HayGroup con riferimento al trattamento riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore e/o con un modello di *business* omogeneo rispetto a quello di Enel, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative. Le politiche retributive delle società facenti parte del campione del *benchmarking* sono state valutate in modo complessivo, al fine di tener conto dello *standard* di mercato, senza fare riferimento specifico solo ad una o ad alcune di esse.

SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

2.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva)

2.1.1 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Di seguito si riportano le voci che compongono la remunerazione degli attuali membri del Consiglio di Amministrazione, nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 29 aprile 2011.

Paolo Andrea Colombo – Presidente

Paolo Andrea Colombo è entrato a far parte del Consiglio di Amministrazione alla suddetta data del 29 aprile 2011, a seguito della nomina deliberata dall'Assemblea che ha proceduto anche all'attribuzione nei suoi confronti della carica di Presidente.

La remunerazione di Paolo Andrea Colombo – deliberata successivamente, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 novembre 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale – è costituita, per il periodo decorrente dalla data di accettazione della carica (di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di presidente del Comitato per la *Corporate Governance*) al 31 dicembre 2011:

- (i) da un emolumento fisso complessivamente pari a 500.000 euro (*cf. tabella 1, colonna 1*); tale emolumento fisso assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011 nonché il compenso eventualmente spettante per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che forma pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento a Enel;
- (ii) dal compenso per la partecipazione al Comitato per la *Corporate Governance* (complessivamente pari a 23.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato, ivi inclusi i gettoni di presenza) secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 (*cf. tabella 1, colonna 2*); e
- (iii) da un emolumento variabile complessivamente pari a 400.000 euro, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 7 marzo 2012, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 9 novembre 2011, in occasione dell'attribuzione del trattamento ex art. 2389, comma 3, cod. civ. (*cf. tabella 1, colonna 3, e tabella 3, colonna 2A*). In particolare, tali obiettivi, che erano uguali a quelli già assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, riguardavano tra l'altro il raggiungimento dei livelli previsti per l'EBITDA del Gruppo, la riduzione dell'indebitamento di Gruppo, il numero di clienti attivati per le forniture gas e *power*, nonché la sicurezza sui luoghi di lavoro, in termini di riduzione dell'indice di frequenza infortuni.

Fulvio Conti – Amministratore Delegato/Direttore Generale

Fulvio Conti rivestiva già la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale nel precedente Consiglio di Amministrazione ed ha mantenuto le medesime cariche nel nuovo Consiglio nominato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 29 aprile 2011.

La remunerazione di Fulvio Conti – deliberata per le cariche previste dall'attuale mandato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 9 novembre 2011, e, per le cariche previste dal precedente mandato, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio

Sindacale, nella seduta del 2 ottobre 2008 – è costituita, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2011:

- (i) da una componente fissa complessivamente pari a 1.382.582 euro (*cf. tabella 1, colonna 1*), di cui 680.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 702.582 euro per quella di Direttore Generale; tale componente fissa, assorbe il compenso spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (per il mandato precedente) e del 29 aprile 2011 (per il mandato in corso) nonché il compenso eventualmente spettante per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che forma pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento a Enel;
- (ii) da una componente variabile di breve termine complessivamente pari a 2.073.873 euro, di cui 1.020.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 1.053.873 euro per quella di Direttore Generale, erogabile con riferimento all'esercizio 2011, a seguito della verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in data 7 marzo 2012, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati allo stesso Fulvio Conti per le cariche suddette dal precedente Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni (*cf. tabella 3, colonna 2A*), nella seduta del 14 marzo 2011, e che sono stati mantenuti dall'attuale Consiglio di Amministrazione per lo stesso 2011. In particolare, tali obiettivi hanno riguardato, tra l'altro (come già anticipato con riferimento agli obiettivi assegnati al Presidente), il raggiungimento dei livelli previsti per l'EBITDA del Gruppo, per la riduzione dell'indebitamento di Gruppo e per il numero di clienti attivati per le forniture gas e *power*, nonché la sicurezza sui luoghi di lavoro, in termini di riduzione dell'indice di frequenza infortuni;
- (iii) da una componente variabile di medio-lungo termine per un importo complessivo, erogabile con riferimento all'esercizio 2011, pari a 858.000 euro, derivante dalla partecipazione, in qualità di Direttore Generale, ai piani periodici di incentivazione di medio-lungo termine (piani LTI 2009 e 2010) varati da Enel con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nei confronti del *management* del Gruppo (*cf. tabella 3, colonna 3B*). Al riguardo, si fa presente che i suddetti piani di incentivazione a lungo termine (LTI) prevedono la pre-assegnazione di un controvalore base, correlato all'80% della remunerazione fissa annuale (trattandosi di piani varati nell'ambito del precedente mandato – 2008/2011 - la citata percentuale dell'80% è calcolata sulla base della remunerazione fissa attribuita nell'ambito di tale periodo di riferimento), con riferimento sia al rapporto di amministrazione che a quello dirigenziale; il premio finale ottenibile può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base.

Più specificamente, la remunerazione che, a seguito delle verifiche del livello di raggiungimento degli obiettivi dei suddetti piani, risulta erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2011, comprende:

- (1) un importo di 468.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2009 (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo) sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2009/2011 (*cf. tabella 3, colonna 3B*); e
- (2) un importo di 390.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2010 (per la prima *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del biennio 2010/2011 (*cf. tabella 3, colonna 3B*).

Per una descrizione degli obiettivi previsti da tali piani, si veda il successivo paragrafo 2.1.3. Al riguardo, si fa presente che risulta differito l'ammontare della seconda *tranche* del piano LTI 2010, pari a 390.000 euro (corrispondente al controvalore base assegnato), in quanto riferita al triennio 2010/2012 (*cf. tabella 3, colonna 3C*).

Si fa inoltre presente che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, è destinatario del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 1.040.000 euro. Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti al triennio 2011/2013, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio 2011/2013 (e non essendo previste – a differenza dei piani LTI 2009 e 2010 – *tranche* intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo nel 2014. Il piano LTI 2011 contiene inoltre una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale decida di esercitare il piano a partire dall'anno successivo a quello in cui il piano diventa pienamente esercitabile, la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2011-} \\ \text{(anno precedente a quello di esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2011-(anno} \\ \text{precedente a quello di esercizio)}} \times \text{Valore effettivo maturato nel 2014}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2014, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2014.

Si segnala infine che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, sempre in ragione del rapporto dirigenziale, è anche destinatario del piano di *stock option* approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2008 e varato dal Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2008. In particolare, nell'ambito di tale piano sono state assegnate all'Amministratore Delegato/Direttore Generale n. 1.587.326 opzioni (con un *fair value* alla data di assegnazione pari a 0,17 euro ciascuna), le quali sono divenute pienamente esercitabili nel corso del mese di aprile del 2011, a seguito dell'avveramento delle condizioni di esercizio correlate al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali (2008/2010) rappresentati dall'EPS (*earning per share*) e dal ROACE (*return on average capital employed*) (cfr. *tabella 2*). Si fa tuttavia presente che, alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro). Per ulteriori informazioni in merito al piano di *stock option* 2008, si rinvia alla relazione sulla gestione relativa all'esercizio 2011, nonché al documento informativo illustrativo del suddetto piano predisposto ex art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibile presso la sede sociale, Borsa Italiana S.p.A. nonché sul sito internet della Società (www.enel.com);

- (iv) benefici non monetari pari a 61.235 euro 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; e (iv) ai contributi a carico di Enel per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi (cfr. *tabella 1, colonna 4*).

Alessandro Banchi – Amministratore indipendente

Alessandro Banchi è entrato a far parte del Consiglio di Amministrazione alla data del 29 aprile 2011, a seguito della nomina deliberata dall'Assemblea dei Soci.

La remunerazione di Alessandro Banchi è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 56.667 euro, corrispondente al compenso deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci (cfr. *tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 17.667 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 21.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato) (cfr. *tabella 1, colonna 2*). Tali emolumenti e compensi sono stati corrisposti *pro rata temporis* per il periodo

decorrente dalla data di accettazione della carica (rispettivamente, di consigliere e di membro dei suddetti comitati) al 31 dicembre 2011.

Lorenzo Codogno – Amministratore non esecutivo

Lorenzo Codogno rivestiva già la carica di Amministratore e componente del Comitato per il Controllo Interno nel precedente Consiglio di Amministrazione ed ha mantenuto le medesime cariche nel nuovo Consiglio nominato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 29 aprile 2011. È stato inoltre nominato componente del Comitato per la *Corporate Governance* dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 maggio 2011.

La remunerazione di Lorenzo Codogno è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 85.000 euro deliberato dalla predetta Assemblea nonché, per la parte corrispondente al precedente mandato, dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 1*), (ii) dai compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 e in data 16 giugno 2011 (pari a 30.667 euro), e al Comitato per la *Corporate Governance* (pari a 17.667 euro), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 (*cf. tabella 1, colonna 2*). I predetti emolumenti e compensi, fatta eccezione per i gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni dei suddetti comitati (pari a 13.000 euro), sono interamente versati al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 1° marzo 2000.

Mauro Miccio – Amministratore indipendente

Mauro Miccio è entrato a far parte del Consiglio di Amministrazione alla data del 29 aprile 2011, a seguito della nomina deliberata dall'Assemblea dei Soci.

La remunerazione di Mauro Miccio è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 56.667 euro, corrispondente al compenso deliberato dalla predetta Assemblea ordinaria dei Soci (*cf. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 20.667 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* (pari a 17.667 euro) (*cf. tabella 1, colonna 2*). Tali emolumenti e compensi sono stati corrisposti *pro rata temporis* per il periodo decorrente dalla data di accettazione della carica (rispettivamente, di consigliere e di membro dei suddetti comitati) al 31 dicembre 2011.

Fernando Napolitano – Amministratore non esecutivo

Fernando Napolitano rivestiva già la carica di Amministratore e componente del Comitato per le Remunerazioni nel precedente Consiglio di Amministrazione. Dopo il rinnovo della nomina, disposto dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 29 aprile 2011, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12 maggio 2011, presidente del Comitato per le Remunerazioni e componente del Comitato per la *Corporate Governance*.

La remunerazione di Fernando Napolitano è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 85.000 euro deliberato dalla predetta Assemblea nonché, per la parte corrispondente al precedente mandato, dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 1*), e (ii) dai compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 34.500 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 e in data 16 giugno 2011, e al Comitato per la *Corporate Governance* (pari a 15.667 euro), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 (*cf. tabella 1, colonna 2*).

Pedro Solbes Mira – Amministratore indipendente

Pedro Solbes Mira è entrato a far parte del Consiglio di Amministrazione alla data del 29 aprile 2011, a seguito della nomina deliberata dall'Assemblea dei Soci.

La remunerazione di Pedro Solbes Mira è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 56.667 euro deliberato dalla predetta Assemblea ordinaria dei Soci (*cf. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 17.667 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a

14.667 euro) (cfr. tabella 1, colonna 2). Tali emolumenti e compensi sono stati corrisposti *pro rata temporis* per il periodo decorrente dalla data di accettazione della carica (rispettivamente, di consigliere e di membro dei suddetti comitati) al 31 dicembre 2011.

Angelo Taraborrelli – Amministratore indipendente

Angelo Taraborrelli è entrato a far parte del Consiglio di Amministrazione alla data del 29 aprile 2011, a seguito della nomina deliberata dall'Assemblea dei Soci.

La remunerazione di Angelo Taraborrelli è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 56.667 euro deliberato dalla predetta Assemblea ordinaria dei Soci (cfr. tabella 1, colonna 1), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 20.667 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 14.667 euro) (cfr. tabella 1, colonna 2). Tali emolumenti e compensi sono stati corrisposti *pro rata temporis* per il periodo decorrente dalla data di accettazione della carica (rispettivamente, di consigliere e di membro dei suddetti comitati) al 31 dicembre 2011.

Gianfranco Tosi – Amministratore indipendente

Gianfranco Tosi rivestiva già la carica di Amministratore e presidente del Comitato per il Controllo Interno nel precedente Consiglio di Amministrazione ed ha mantenuto le medesime cariche nel nuovo Consiglio nominato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 29 aprile 2011. È stato inoltre nominato componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 maggio 2011.

La remunerazione di Gianfranco Tosi è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 85.000 euro deliberato dalla predetta Assemblea nonché, per la parte corrispondente al precedente mandato, dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (cfr. tabella 1, colonna 1), e (ii) dai compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 39.667 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 e in data 16 giugno 2011, e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 13.667 euro), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 (cfr. tabella 1, colonna 2).

Di seguito si riportano le voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione precedentemente in carica il cui mandato è scaduto in data 29 aprile 2011, in occasione dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2010:

Piero Gnudi

La remunerazione di Piero Gnudi – deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 ottobre 2008, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale – era costituita da:

- (i) un emolumento fisso pari a 233.333 euro; tale compenso fisso assorbiva il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (cfr. tabella 1, colonna 1); e
- (ii) un emolumento variabile pari a 490.000 euro, che comprende un bonus integrativo pari a 326.667 euro, in considerazione dei particolari meriti acquisiti da Piero Gnudi nel corso dei tre mandati in cui ha ricoperto la carica di Presidente della Società (vale a dire dal 2002 al 2011) e dei rilevanti risultati raggiunti dal Gruppo in tale periodo (cfr. tabella 1, colonna 3, e tabella 3, colonne 2A e 4).

A seguito della cessazione dalla carica nel corso dell'esercizio 2011, Piero Gnudi ha altresì maturato il diritto alla corresponsione dell'importo previsto dalla polizza assicurativa per il trattamento di fine mandato (TFM). A fronte di tale polizza, che prevedeva il riconoscimento di un importo pari ad un dodicesimo degli emolumenti complessivamente goduti per il rapporto di amministrazione, parte fissa e parte variabile, per ogni anno di effettiva durata del mandato, Enel, nel corso del mandato cessato nel 2011, ha versato premi per un valore pari a 337.909 euro (cfr. tabella 1, colonna 8).

Giulio Ballio

La remunerazione di Giulio Ballio era costituita (i) da un emolumento fisso pari a 28.333 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 10.750 euro), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 2*).

Renzo Costi

La remunerazione di Renzo Costi era costituita (i) da un emolumento fisso pari a 28.333 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 11.000 euro), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 2*).

Augusto Fantozzi

La remunerazione di Augusto Fantozzi era costituita (i) da un emolumento fisso pari a 28.333 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 12.417 euro, in qualità di presidente del comitato medesimo), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 2*).

Alessandro Luciano

La remunerazione di Alessandro Luciano era costituita (i) da un emolumento fisso pari a 28.333 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci dell'11 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi, ivi inclusi i gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 11.000 euro), secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2008 (*cf. tabella 1, colonna 2*).

2.1.2 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

Di seguito si riportano le voci che compongono la remunerazione degli attuali membri del Collegio Sindacale, nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 29 aprile 2010:

Sergio Duca – Presidente

La remunerazione di Sergio Duca è costituita da un emolumento fisso pari a 85.000 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in occasione della nomina (*cf. tabella 1, colonna 1*).

Carlo Conte – Sindaco Effettivo

La remunerazione di Carlo Conte è costituita da un emolumento fisso pari a 75.000 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in occasione della nomina (*cf. tabella 1, colonna 1*). Tale emolumento è interamente versato al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 1° marzo 2000.

Gennaro Mariconda – Sindaco Effettivo

La remunerazione di Gennaro Mariconda è costituita da un emolumento fisso pari a 75.000 euro deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in occasione della nomina (*cf. tabella 1, colonna 1*).

2.1.3 Voci che compongono la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a un totale di n. 17 posizioni dirigenziali) è costituita da:

- (i) una componente fissa prevista contrattualmente, complessivamente pari a 8.269.755 euro (cfr. *tabella 1, colonna 1*);
- (ii) una componente variabile di breve termine, complessivamente pari a 5.654.033 euro (cfr. *tabella 3, colonna 2A*), erogabile a seguito della verifica effettuata sul livello di raggiungimento degli obiettivi predefiniti, sia individuali che di Gruppo, assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2011;
- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine, complessivamente pari a 4.830.943 euro (cfr. *tabella 3, colonna 3B*), erogabile con riferimento all'esercizio 2011, derivante dalla partecipazione ai piani periodici di incentivazione di medio-lungo termine (piani LTI 2009 e 2010) varati da Enel con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni. Al riguardo, si fa presente che i suddetti piani di incentivazione a lungo termine (LTI) prevedono la pre-assegnazione ai destinatari di un controvalore base correlato alla RAL; il premio finale ottenibile può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi triennali assegnati, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base.

Nell'ambito dei suddetti piani LTI, è prevista l'assegnazione di obiettivi specifici ai Dirigenti con responsabilità strategiche appartenenti alle società del Gruppo facenti capo: (a) alla Divisione "Infrastrutture e Reti", in ragione dell'obbligo in capo ad Enel – connesso alla piena liberalizzazione del settore elettrico intervenuta a decorrere dal 1° luglio 2007 – di porre in essere un *unbundling* amministrativo e contabile, tale da separare le attività facenti capo alla Divisione "Infrastrutture e Reti" dalle attività delle altre aree di *business* del Gruppo; (b) alla Divisione "Energie Rinnovabili", in ragione dei profili di autonomia gestionale connessi alla quotazione – a decorrere dal novembre 2010 – delle azioni della società controllata Enel Green Power S.p.A.; e (c) alla Divisione "Iberia e America Latina", in ragione dei profili di autonomia gestionale connessi alla quotazione delle azioni della società controllata Endesa S.A.

Più specificamente, la remunerazione che, a seguito delle verifiche del livello di raggiungimento degli obiettivi dei suddetti piani, risulta erogabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche di competenza dell'esercizio 2011, comprende:

- (1) un importo di 2.112.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2009 (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2009/2011 (cfr. *tabella 3, colonna 3B*). In particolare, l'importo è rappresentato dal 120% del "valore base" complessivo assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a 1.760.000 euro), a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale (rappresentato dall'EBITDA consolidato cumulato triennale) e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance* (rappresentato dall'EPS – *earning per share* – cumulato triennale);
- (2) un importo complessivo pari a 390.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2009 (i) della Divisione "Infrastrutture e Reti" (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2009/2011 (in particolare, l'importo è rappresentato dal 120% del "valore base" complessivo assegnato, a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale, rappresentato dall'EBITDA della Divisione "Infrastrutture e Reti" cumulato triennale, e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance*, rappresentato dal *cash cost per customer* cumulato triennale); e (ii) di Enel (di cui al precedente punto 1), limitatamente ai Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo alla "Divisione Energie Rinnovabili" che, precedentemente alla quotazione delle azioni di Enel Green Power S.p.A. su Borsa Italiana, intrattenevano un rapporto di lavoro con Enel e che attualmente risultano dipendenti di Enel Green Power S.p.A. (cfr. *tabella 3, colonna 3B*);
- (3) un importo di 1.675.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2010 (per la prima *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento

degli obiettivi di *performance* del biennio 2010/2011 (cfr. tabella 3, colonna 3B). In particolare, l'importo è rappresentato dal 100% del "valore base" complessivo assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a 1.675.000 euro), a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale (rappresentato dall'EBITDA consolidato cumulato biennale) e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance* (rappresentato dall'EPS – *earning per share* – cumulato biennale); e

- (4) un importo di 653.943 euro maturato con riferimento ai piani LTI 2010: (i) della Divisione "Infrastrutture e Reti" (per la prima *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del biennio 2010/2011 (in particolare, l'importo è rappresentato dal 120% del "valore base" complessivo assegnato, a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale, rappresentato dall'EBITDA della Divisione "Infrastrutture e Reti" cumulato biennale, e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance*, rappresentato dal *cash cost per customer* cumulato biennale); (ii) della Divisione "Iberia e America Latina" (per la prima *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del biennio 2010/2011 (in particolare, l'importo è rappresentato dal "valore base" complessivo assegnato, a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale, rappresentato dall'EBITDA della Divisione "Iberia e America Latina" cumulato biennale, e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance*, rappresentato dall'utile netto rispettivamente di Endesa e del Gruppo Enel); e (iii) di Enel (di cui al precedente punto 1), limitatamente ai Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo alla "Divisione Energie Rinnovabili" che, precedentemente alla quotazione delle azioni di Enel Green Power S.p.A. su Borsa Italiana, intrattenevano un rapporto di lavoro con Enel e che attualmente risultano dipendenti di Enel Green Power S.p.A. (cfr. tabella 3, colonna 3B).

Al riguardo, si fa presente che risulta differito (i) l'ammontare della seconda *tranche* del piano LTI 2010, pari a 1.675.000 euro (corrispondente al controvalore base assegnato), in quanto riferita al triennio 2010/2012 (cfr. tabella 3, colonna 3C); (ii) l'ammontare della seconda *tranche* dei piani LTI 2010 per la Divisione "Infrastrutture e Reti" e per la Divisione "Iberia e America Latina" e del piano LTI 2010 Enel assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo alla "Divisione Energie Rinnovabili" precedentemente alla quotazione delle azioni di Enel Green Power S.p.A., pari complessivamente a 538.150 euro (corrispondente al controvalore base assegnato), in quanto riferita al triennio 2010/2012 (cfr. tabella 3, colonna 3C).

Si fa inoltre presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 5.004.140 euro. Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti al triennio 2011/2013, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio 2011/2013 (e non essendo previste – a differenza dei piani LTI 2009 e 2010 – *tranche* intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo nel 2014. È inoltre prevista una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora il destinatario decida di esercitare il piano a partire dall'anno successivo a quello in cui il piano diventa pienamente esercitabile, la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2011- (anno precedente a quello di esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2011-(anno precedente a quello di esercizio)}} \times \text{Valore effettivo maturato nel 2014}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2014, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2014.

Si segnala che i Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo alla Divisione “Infrastrutture e Reti”, alla Divisione “Energie Rinnovabili” e alla Divisione “Iberia e America Latina” sono destinatari di appositi piani LTI 2011 (subordinati al raggiungimento di obiettivi *ad hoc* relativi al triennio 2011/2013), per un ammontare complessivamente pari a 1.476.428 euro (corrispondente al controvalore base assegnato, che potrà variare nei medesimi termini previsti per la generalità dei Dirigenti con responsabilità strategiche).

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre destinatari del piano di *stock option* approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2008 e varato dal Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2008. In particolare, nell'ambito di tale piano sono state assegnate ai Dirigenti con responsabilità strategiche n. 8.036.409 opzioni (con un *fair value* alla data di assegnazione pari a 0,17 euro), le quali sono divenute pienamente esercitabili nel corso del mese di aprile del 2011, a seguito dell'avveramento delle condizioni di esercizio correlate al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali rappresentati dall'EPS (*earning per share*) e dal ROACE (*return on average capital employed*) (cfr. tabella 2). Si fa tuttavia presente che, alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro). Per ulteriori informazioni in merito al piano di *stock option* 2008, si rinvia alla relazione sulla gestione relativa all'esercizio 2011, nonché al documento informativo illustrativo del suddetto piano predisposto ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibile presso la sede sociale, Borsa Italiana S.p.A. nonché sul sito internet della Società (www.enel.com);

- (iv) premi *una tantum* pari a 400.000 euro legati a risultati conseguiti nell'ambito di progetti straordinari (cfr. tabella 3, colonna 4);
- (v) benefici non monetari pari a 699.240 euro, 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 di Enel per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico di Enel per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi (cfr. tabella 1, colonna 4).

2.2 Compensi corrisposti nell'esercizio 2011

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

La tabella di seguito riportata indica i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza (fatta eccezione per la colonna "Benefici non monetari" che è stata compilata secondo un criterio di imponibilità fiscale), in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						Paolo Andrea Colombo	Presidente					
Fulvio Conti	A.D. e D.G.	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	1.382.582	-	2.931.873	-	61.235	-	4.375.690	269.845 (*)	-
Alessandro Banchi	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	38.667	-	-	-	-	95.334	-	-
Lorenzo Codogno	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	85.000	48.334	-	-	-	-	133.334	-	-
Mauro Miccio	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	38.334	-	-	-	-	95.001	-	-
Fernando Napolitano	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	85.000	50.167	-	-	-	-	135.167	-	-
Pedro Solbes Mira	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	32.334	-	-	-	-	89.001	-	-
Angelo Taraborrelli	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	35.334	-	-	-	-	92.001	-	-
Gianfranco Tosi	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	85.000	53.334	-	-	-	-	138.334	-	-
Piero Gnudi	Presidente cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	233.333	-	490.000	-	-	-	723.333	-	337.909
Giulio Ballio	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	10.750	-	-	-	-	39.083	-	-
Renzo Costi	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	11.000	-	-	-	-	39.333	-	-

Augusto Fantozzi	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	12.417	-	-	-	-	40.750	-	-
Alessandro Luciano	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	11.000	-	-	-	-	39.333	-	-
Sergio Duca	Presidente Collegio Sindacale	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	85.000	-	-	-	-	-	85.000	-	-
Carlo Conte	Sindaco effettivo	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	75.000	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Gennaro Mariconda	Sindaco effettivo	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	75.000	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Totale				2.945.915	364.671	3.821.873	-	61.235	-	7.193.694	269.845	337.909

(*) Si fa presente che, alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

(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					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				6.431.395	-	8.602.635	-	470.935		15.504.965	1.366.189	-
(II) Compensi da controllate e collegate				1.838.360	-	2.282.341	-	228.305		4.349.006	-	-
(III) Totale				8.269.755	-	10.884.976	-	699.240		19.853.971	1.366.189 (*)	-

(*) Si fa presente che, alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

La tabella di seguito riportata indica le *stock-option* in essere, assegnate nell'ambito del piano di *stock option* 2008 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile e esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile e esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio delle opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Fulvio Conti	AD / Direttore Generale	Piano 2008 (11/06/2008)	1.587.326	7,118	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	1.587.326	269.845 (*)
Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2008 (11/06/2008)	8.036.409	7,118	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	8.036.409	1.366.189 (*)
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			9.623.735	-	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	9.623.735	1.636.034 (*)

(*) Si fa presente che, alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Paolo Andrea Colombo	Presidente	MBO 2011	400.000	-	-	-	-	-	-
Fulvio Conti	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2011	2.073.873	-	-	-	-	-	-
		LTI 2009	-	-	-	-	468.000	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	390.000	390.000	-
Piero Gnudi	Presidente cessato	MBO 2011	163.333	-	-	-	-	-	326.667
Totale			2.637.206	-	-	-	858.000	390.000	326.667
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(*)	Dirigenti con responsabilità strategiche	MBO 2011	4.415.635	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2009	-	-	-	-	2.112.000	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	1.675.000	1.675.000	-
		<i>Una tantum</i>	-	-	-	-	-	-	400.000
		(I) Sub-totale	4.415.635	-	-	-	3.787.000	1.675.000	400.000
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2011	1.238.398	-	-	-	-	-	-
		LTI 2009	-	-	-	-	390.000	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	653.943	538.150	-

(II) Sub-totale	1.238.398	-	-	-	1.043.943	538.150	-
(III) Totale	5.654.033	-	-	-	4.830.943	2.213.150	400.000

2.3 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 stessi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche. I dati relativi a questi ultimi 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 2011 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 2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute a fine 2011	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2011							
Colombo Paolo Andrea	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel SpA	29.452 ⁽¹⁾	30.000	-	59.452 ⁽²⁾	Proprietà
Conti Fulvio	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel SpA	529.632 ⁽³⁾	43.500	-	573.132 ⁽⁴⁾	Proprietà
		Endesa SA	200	-	-	200	Proprietà
		Enel Green Power SpA	124.000 ⁽⁵⁾	32.900	-	156.900 ⁽⁶⁾	Proprietà
Banchi Alessandro	Amministratore	Enel SpA	4.780 ⁽⁷⁾	-	4.780 ⁽⁸⁾	0	Proprietà
Napolitano Fernando	Amministratore	Enel SpA	76.540	-	-	76.540	Proprietà
		Enel Green Power SpA	34.000 ⁽⁹⁾	-	-	34.000 ⁽⁹⁾	Proprietà
Angelo Taraborrelli	Amministratore	Enel SpA	20.500	-	-	20.500	Proprietà
Componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso del 2011							
Gnudi Piero	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel SpA	388.096 ⁽¹⁰⁾	-	-	388.096 ⁽¹⁰⁾	Proprietà
		Enel Green Power SpA	100.000	-	-	100.000	Proprietà
Ballio Giulio	Amministratore	Enel SpA	70.000 ⁽¹¹⁾	-	-	70.000 ⁽¹¹⁾	Proprietà
		Enel Green Power SpA	20.000 ⁽¹¹⁾	-	-	20.000 ⁽¹¹⁾	Proprietà
Fantozzi Augusto	Amministratore	Enel SpA	75.200	-	75.200 ⁽¹²⁾	0	Proprietà
		Enel Green Power SpA	42.000	-	42.000 ⁽¹²⁾	0	Proprietà
Luciano Alessandro	Amministratore	Enel SpA	9.080	1.920 ⁽¹³⁾	-	11.000	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2011							
Conte Carlo	Sindaco effettivo	Enel SpA	44.100 ⁽¹⁴⁾	-	17.100	27.000 ⁽¹⁵⁾	Proprietà
		Enel Green Power SpA	2.000 ⁽¹¹⁾	-	-	2.000 ⁽¹¹⁾	Proprietà
Mariconda Gennaro	Sindaco effettivo	Enel SpA	456.472 ⁽¹⁶⁾	-	-	456.472 ⁽¹⁶⁾	Proprietà
Salsone Antonia Francesca	Sindaco supplente	Enel SpA	3.040	-	-	3.040	Proprietà
Tutino Franco	Sindaco supplente	Enel SpA	262 ⁽¹¹⁾	-	-	262 ⁽¹¹⁾	Proprietà

⁽¹⁾ Di cui 21.566 personalmente e 7.886 da parte del coniuge.

⁽²⁾ Di cui 51.566 personalmente e 7.886 da parte del coniuge.

⁽³⁾ Di cui 521.025 personalmente e 8.607 da parte del coniuge.

⁽⁴⁾ Di cui 564.525 personalmente e 8.607 da parte del coniuge.

⁽⁵⁾ Di cui 100.000 personalmente e 24.000 da parte del coniuge.

- (6) Di cui 132.900 personalmente e 24.000 da parte del coniuge.
 (7) Di cui 2.390 personalmente e 2.390 da parte del coniuge.
 (8) Azioni vendute prima della nomina a Consigliere di amministrazione di Enel S.p.A.
 (9) Di cui 24.000 personalmente e 10.000 da parte del coniuge.
 (10) Di cui 152.392 personalmente, 198.376 tramite società controllata e 37.328 da parte del coniuge.
 (11) Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.
 (12) Azioni vendute dopo la cessazione dalla carica di Consigliere di amministrazione di Enel S.p.A.
 (13) Azioni acquistate dopo la cessazione dalla carica di Consigliere di amministrazione di Enel S.p.A.
 (14) Di cui 39.100 personalmente e 5.000 da parte del coniuge.
 (15) Di cui 22.000 personalmente e 5.000 da parte del coniuge.
 (16) Di cui 291.976 personalmente e 164.496 da parte del coniuge.

Cognome e Nome	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute a fine 2011	Titolo del possesso
N. 17 Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	Enel SpA	448.056	-	40.321 ⁽²⁾	407.735	Proprietà
	Endesa SA	400	-	-	400	Proprietà
	Enel Green Power SpA	184.000	169.000	-	353.000	Proprietà

(1) Nel corso dell'esercizio 2011 hanno rivestito la qualità di dirigenti con responsabilità strategiche i Direttori di Funzione di Enel e i Direttori di Divisione.

(2) Di cui n. 4.621 azioni precedentemente detenute da parte di coniuge e divenute non più rilevanti a seguito di separazione legale intervenuta nel corso dell'esercizio.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente:

Ordine del giorno

L'Assemblea dell'Enel S.p.A.,

- esaminata la relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999;
- esaminata e discussa in particolare la prima sezione della suddetta relazione, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2012, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima;
- considerato che la suddetta politica per la remunerazione è stata predisposta in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana, al quale la Società aderisce;
- considerato che, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, l'assemblea è chiamata a esprimere un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione;

delibera

di esprimere voto in senso favorevole sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2012, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima.