

Allegato N° e cc. 19158

Enel S.p.A.


Sede in Roma - Viale Regina Margherita, n. 137
Capitale sociale € 9.403.357.795 (al 31.12.2010) interamente versato
Codice Fiscale e Registro delle Imprese di Roma n. 00811720580
R.E.A. di Roma n. 756032
Partita I.V.A. n. 00934061003

Assemblea degli Azionisti

convocata in Roma, presso il Centro Congressi Enel
in Viale Regina Margherita n. 125, alle ore 14,00 del

30 aprile 2012

Parte ordinaria (unica convocazione)
Parte straordinaria (unica convocazione)



Ordine del giorno

Parte ordinaria:

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2011.
2. Destinazione dell'utile di esercizio.
3. Relazione sulla remunerazione.

Parte straordinaria:

1. Adeguamento dello statuto alle disposizioni introdotte dalla Legge 12 luglio 2011, n. 120 in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate. Modificazione degli articoli 14 e 25 e introduzione dell'art. 31 dello statuto.



Relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo argomento di parte ordinaria

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2011.

Signori Azionisti,

in appositi fascicoli che saranno messi a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito Internet della Società entro il 10 aprile 2012, ai quali pertanto si fa rinvio, sono contenuti il bilancio di esercizio di Enel S.p.A. al 31 dicembre 2011 (che chiude con un utile netto di 2.466.906.096,73 euro) ed il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2011 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di 4.148.000.000 euro).

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- esaminati i dati del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dalla Società di revisione legale;
- preso atto dei dati del bilancio consolidato al 31 dicembre 2011 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Società di revisione legale;

delibera

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul secondo argomento di parte ordinaria

Destinazione dell'utile di esercizio.

Signori Azionisti,

si ricorda che la politica dei dividendi - approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 marzo 2009 ed applicata ancora con riferimento ai risultati dell'esercizio 2011 - ha previsto la corresponsione ai soci di un ammontare pari al 60% dell'utile netto ordinario di Gruppo, inteso come risultato netto consolidato riconducibile alla sola gestione caratteristica. In base a tale politica, i dividendi sono stati corrisposti in due tranche nel corso di ciascun esercizio (secondo modalità analoghe a quelle praticate dalla Società a decorrere dall'esercizio 2004, con pagamento programmato quindi nei mesi di novembre a titolo di acconto e di giugno dell'anno successivo a titolo di saldo).

Tenuto conto che l'utile netto ordinario di Gruppo relativo all'esercizio 2011 risulta pari a 4.097 milioni di euro (a fronte di un risultato netto di pertinenza del Gruppo pari complessivamente a 4.148 milioni di euro) e che nel mese di novembre 2011 è stato distribuito a titolo di acconto sul dividendo un importo pari a 0,10 euro per azione (per complessivi 940,3 milioni di euro circa), coerentemente alla politica dei dividendi sopra richiamata, il Consiglio di Amministrazione Vi propone la distribuzione di un saldo del dividendo pari a 0,16 euro per azione (per complessivi 1.504,5 milioni di euro circa), da mettere in pagamento nel mese di giugno 2012.

Tutto ciò premesso, tenuto conto che la riserva legale già ammonta alla misura massima pari ad un quinto del capitale sociale (secondo quanto previsto dell'articolo 2430, comma 1, cod. civ.), sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea dell'Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di destinare come segue l'utile netto dell'esercizio 2011 dell'Enel S.p.A., pari a 2.466.906.096,73 euro:
 - alla distribuzione in favore degli Azionisti:
 - > 0,10 euro per ognuna delle 9.403.357.795 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola", a copertura dell'acconto sul dividendo messo in pagamento a decorrere dal 24 novembre 2011, previo stacco in data 21 novembre 2011 della cedola n. 19, per un importo complessivo di 940.335.779,50 euro;
 - > 0,16 euro per ognuna delle 9.403.357.795 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione il 18 giugno 2012, data prevista per lo "stacco cedola", a titolo di saldo del dividendo, per un importo complessivo di 1.504.537.247,20 euro;
 - a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo di 22.033.070,03 euro;
2. di porre in pagamento l'indicato saldo del dividendo dell'esercizio 2011 di 0,16 euro per azione ordinaria - al lordo delle eventuali ritenute di legge - a decorrere dal 21 giugno 2012, con "data stacco" della cedola n. 20 coincidente con il 18 giugno 2012.



Relazione del Consiglio di Amministrazione sul terzo argomento di parte ordinaria

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	9
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	9
1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	9
1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica	9
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni	9
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	10
1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	10
1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione e principi che ne sono alla base	10
1.2.2 Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (c.d. pay mix)	10
1.2.3 Politica in materia di benefici non monetari	12
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	12
1.2.5 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione	14
1.2.6 Coerenza della politica per la remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società	14
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	14
1.2.8 Eventuali clausole che prevedano il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquistati in base a sistemi di incentivazione azionaria	14
1.2.9 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	14
1.2.10 Informazioni sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	15
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	15
1.2.12 Politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento per la politica retributiva di Enel	16
Sezione II: rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento	16
2.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva)	16
2.1.1 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	16
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	22
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	22
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	24
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	26
2.3 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	28
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE	30

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 (LT) 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:

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

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 aggiuntiva 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 (cfr. *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 (cfr. *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. (cfr. *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 (cfr. *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 (cfr. tabella 3, colonna 2A), nella seduta del 14 marzo 2011, è 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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:

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

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 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (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 la *Corporate Governance* (pari a 17.667 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.

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 (cfr. 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 (cfr. 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 (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 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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 (cfr. 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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Paolo Andrea Colombo	Presidente	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	500.000	23.000
Fulvio Conti	A.D. e D.G.	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	1.382.582	-
Alessandro Banchi	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	38.667
Lorenzo Codogno	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	85.000	48.334
Mauro Miccio	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	38.334
Fernando Napolitano	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	85.000	50.167
Pedro Solbes Mira	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	32.334
Angelo Taraborrelli	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.667	35.334
Gianfranco Tosi	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013	85.000	53.334
Piero Gnudi	Presidente cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	233.333	-
Giulio Ballio	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	10.750
Renzo Costi	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	11.000
Augusto Fantozzi	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	12.417
Alessandro Luciano	Consigliere cessato	01/2011-04/2011	Approvazione bilancio 2010	28.333	11.000
Sergio Duca	Presidente Collegio Sindacale	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	85.000	-
Carlo Conte	Sindaco effettivo	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	75.000	-
Gennaro Mariconda	Sindaco effettivo	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	75.000	-
Totale				2.945.915	364.671

^(*) 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)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Dirigenti con responsabilità strategiche					
(I) Compensi della società che redige il bilancio				6.431.395	-
(II) Compensi da controllate e collegate				1.838.360	-
(III) Totale				8.269.755	-

^(*) 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).

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
400.000	-	-	-	923.000	-	-
2.931.873	-	61.235	-	4.375.690	269.845 (*)	-
-	-	-	-	95.334	-	-
-	-	-	-	133.334	-	-
-	-	-	-	95.001	-	-
-	-	-	-	135.167	-	-
-	-	-	-	89.001	-	-
-	-	-	-	92.001	-	-
-	-	-	-	138.334	-	-
490.000	-	-	-	723.333	-	337.909
-	-	-	-	39.083	-	-
-	-	-	-	39.333	-	-
-	-	-	-	40.750	-	-
-	-	-	-	39.333	-	-
-	-	-	-	85.000	-	-
-	-	-	-	75.000	-	-
-	-	-	-	75.000	-	-
3.821.873	-	61.235	-	7.193.694	269.845	337.909

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
8.602.635	-	470.935	-	15.504.965	1.366.189	-
2.282.341	-	228.305	-	4.349.006	-	-
10.884.976	-	699.240	-	19.853.971	1.366.189 (*)	-

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			
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal/al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal/al)	Fair value alla data di assegnazione
Fulvio Conti	AD / Direttore Generale	Piano 2008 (11/06/2008)	1.587.326	7,118	14.04.2011/31.12.2014	-	-	-	-
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	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			9.623.735	-	14.04.2011/31.12.2014	-	-	-	-

^(*) 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).

		Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
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
-	-	0	-	-	0	1.587.326	269.845 €
-	-	0	-	-	0	8.036.409	1.366.189 €
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	0	-	-	0	9.623.735	1.636.034 €

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 Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Paolo Andrea Colombo	Presidente	MBO 2011	400.000	-	-
Fulvio Conti	Amministratore	MBO 2011	2.073.873	-	-
	Delegato /	LTI 2009	-	-	-
	Direttore Generale	LTI 2010	-	-	-
Piero Gnudi	Presidente cessato	MBO 2011	163.333	-	-
Totale			2.637.206	-	-

A Cognome e Nome (*)	B Dirigenti con responsabilità strategiche	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2011	4.415.635	-	-
		LTI 2009	-	-	-
		LTI 2010	-	-	-
		Una tantum	-	-	-
(I) Sub-totale			4.415.635	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2011	1.238.398	-	-
		LTI 2009	-	-	-
		LTI 2010	-	-	-
(II) Sub-totale			1.238.398	-	-
(III) Totale			5.654.033	-	-

(3)			(4)
Bonus di anni precedenti			Altri bonus
(A)	(B)	(C)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	468.000	-	-
-	390.000	390.000	-
-	-	-	326.667
-	858.000	390.000	326.667

(3)			(4)
Bonus di anni precedenti			Altri bonus
(A)	(B)	(C)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	2.112.000	-	-
-	1.675.000	1.675.000	-
-	-	-	400.000
-	3.787.000	1.675.000	400.000
-	-	-	-
-	390.000	-	-
-	653.943	538.150	-
-	1.043.943	538.150	-
-	4.830.943	2.213.150	400.000

90

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
Componenti del Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2011			
Colombo Paolo Andrea	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel SpA	29.452 ⁽¹⁾
Conti Fulvio	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Enel SpA	529.632 ⁽²⁾
		Endesa SA	200
		Enel Green Power SpA	124.000 ⁽⁵⁾
Banchi Alessandro	Amministratore	Enel SpA	4.780 ⁽⁷⁾
Napolitano Fernando	Amministratore	Enel SpA	76.540
		Enel Green Power SpA	34.000 ⁽⁸⁾
Angelo Taraborrelli	Amministratore	Enel SpA	20.500
Componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso del 2011			
Gnudi Piero	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel SpA	388.096 ⁽¹⁰⁾
		Enel Green Power SpA	100.000
Ballio Giulio	Amministratore	Enel SpA	70.000 ⁽¹¹⁾
		Enel Green Power SpA	20.000 ⁽¹¹⁾
Fantozzi Augusto	Amministratore	Enel SpA	75.200
		Enel Green Power SpA	42.000
Luciano Alessandro	Amministratore	Enel SpA	9.080
Componenti del Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2011			
Conte Carlo	Sindaco effettivo	Enel SpA	44.100 ⁽¹⁴⁾
		Enel Green Power SpA	2.000 ⁽¹¹⁾
Mariconda Gennaro	Sindaco effettivo	Enel SpA	456.472 ⁽¹⁶⁾
Salsone Antonia Francesca	Sindaco supplente	Enel SpA	3.040
Tutino Franco	Sindaco supplente	Enel SpA	262 ⁽¹¹⁾

⁽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
N. 17 Dirigenti	Enel SpA	448.056
con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	Endesa SA	400
	Enel Green Power SpA	184.000

⁽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.

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			
30.000	-	59.452 ⁽²⁾	Proprietà
43.500	-	573.132 ⁽⁴⁾	Proprietà
-	-	200	Proprietà
32.900	-	156.900 ⁽⁶⁾	Proprietà
-	4.780 ⁽⁸⁾	0	Proprietà
-	-	76.540	Proprietà
-	-	34.000 ⁽⁹⁾	Proprietà
-	-	20.500	Proprietà
Componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso del 2011			
-	-	388.096 ⁽¹⁰⁾	Proprietà
-	-	100.000	Proprietà
-	-	70.000 ⁽¹¹⁾	Proprietà
-	-	20.000 ⁽¹¹⁾	Proprietà
-	75.200 ⁽¹²⁾	0	Proprietà
-	42.000 ⁽¹²⁾	0	Proprietà
1.920 ⁽¹³⁾	-	11.000	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2011			
-	17.100	27.000 ⁽¹⁵⁾	Proprietà
-	-	2.000 ⁽¹¹⁾	Proprietà
-	-	456.472 ⁽¹⁶⁾	Proprietà
-	-	3.040	Proprietà
-	-	262 ⁽¹¹⁾	Proprietà

Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute a fine 2011	Titolo del possesso
-	40.321 ⁽²⁾	407.735	Proprietà
-	-	400	Proprietà
169.000	-	353.000	Proprietà

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.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'unico argomento di parte straordinaria

Adeguamento dello Statuto alle disposizioni introdotte dalla Legge 12 luglio 2011, n. 120 in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate. Modificazione degli articoli 14 e 25 e introduzione dell'art. 31 dello Statuto.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in sede straordinaria per discutere e deliberare in merito alla proposta di modifica di alcune disposizioni dello Statuto sociale finalizzate ad adeguarne i contenuti alle previsioni introdotte dalla Legge 12 luglio 2011, n. 120 (la "Legge 120/2011"), recante *"Modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati"*.

Parte I: quadro normativo

1. La Legge 120/2011 e le modifiche apportate agli artt. 147-ter e 148 del Decreto Legislativo n. 58/1998

La Legge 120/2011 ha modificato gli artt. 147-ter e 148 del Decreto Legislativo n. 58/1998 (il "TUF") concernenti, rispettivamente, la nomina e la composizione del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale delle società con azioni quotate.

In particolare, con riferimento alla nomina e alla composizione del consiglio di amministrazione, ai sensi del nuovo comma 1-ter dell'art. 147-ter del TUF, gli statuti delle società con azioni quotate devono prevedere *"che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi"*. La nuova disposizione specifica che - salvo quanto si dirà oltre con riferimento al regime transitorio - il genere meno rappresentato debba ottenere *"almeno un terzo degli amministratori eletti"*.

Tale criterio di riparto deve trovare applicazione, ai sensi del suddetto comma 1-ter, per tre mandati consecutivi.

Quanto alle modalità di attuazione e recepimento di tali disposizioni, l'art. 147-ter, comma 1-ter, del TUF rimette all'autonomia statutaria la determinazione *"delle modalità di formazione delle liste ed i casi di sostituzione in corso di mandato, al fine di garantire il rispetto del criterio di riparto"* di cui sopra.

Alla Consob è invece delegata l'emanazione di norme regolamentari che statuiscano *"in ordine alla violazione, all'applicazione e al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare"*.

Disposizioni pressoché analoghe sono dettate anche con riguardo alla nomina e alla composizione del collegio sindacale. Il nuovo comma 1-bis dell'art. 148 del TUF dispone che l'atto costitutivo debba stabilire che il riparto dei componenti del collegio sindacale debba essere effettuato - salvo quanto si dirà oltre con riferimento al regime transitorio - *"in modo che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei membri effettivi del collegio sindacale"*. Anche tale disposizione deve trovare applicazione per tre mandati consecutivi.

Anche per il collegio sindacale, il comma 1-bis dell'art. 148 del TUF rimette alla potestà regolamentare della Consob la definizione di disposizioni in ordine alla violazione, all'applicazione e al rispetto delle disposizioni in materia di quote di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare.

2. La Legge 120/2011: la decorrenza e la disciplina transitoria

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 120/2011, la nuova disciplina trova applicazione a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società con azioni quotate *"successivo ad un anno dalla data di entrata in vigore"* della legge medesima, e cioè dal primo rinnovo degli organi sociali successivo al 12 agosto 2012.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Enel S.p.A. attualmente in carica giungeranno alla naturale scadenza, rispettivamente, in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2013 e in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2012. Ciò significa che, sia il rinnovo dell'organo di controllo - nella primavera del 2013 - che il successivo rinnovo dell'organo di amministrazione - nella primavera del 2014 - dovranno avvenire nel rispetto delle nuove disposizioni in materia di equilibrio tra i generi.

In ragione di quanto sopra, si rende necessario adottare le opportune modifiche dello Statuto sociale in occasione della presente Assemblea degli azionisti, in modo tale da adeguare lo Statuto stesso in tempo utile per il rinnovo del Collegio Sindacale in programma per il prossimo anno.

Per quanto riguarda, in particolare, il criterio di riparto tra i generi da rispettare in occasione del primo rinnovo delle cariche sociali - successivo alla predetta data del 12 agosto 2012, la Legge 120/2011 contiene una specifica disciplina transitoria, che introduce un principio di gradualità nell'applicazione della normativa sull'equilibrio tra i generi. Il citato art. 2 prevede infatti che per il primo mandato debba essere riservata al genere meno rappresentato una quota pari ad *"almeno un quinto degli amministratori e dei sindaci eletti"*, invece che ad un terzo, come indicato dai sopra descritti commi 1-ter dell'art. 147-ter e 1-bis dell'art. 148 del TUF.

3. L'art. 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti

Come già illustrato, la Legge 120/2011 ha attribuito alla Consob il compito di statuire con regolamento in ordine alla violazione, all'applicazione e al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare. In attuazione di tale delega, la Consob, in data 8 febbraio 2012, ha approvato la delibera n. 18098, che inserisce nel

Regolamento adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") un nuovo capo, concernente l'"Equilibrio tra generi nella composizione degli organi di amministrazione e di controllo" ⁽¹⁾, composto dal solo art. 144-undecies.1. Tale articolo stabilisce che gli statuti delle società con azioni quotate devono disciplinare: (i) le modalità di formazione delle liste, nonché criteri suppletivi di individuazione dei singoli componenti degli organi che consentano il rispetto dell'equilibrio tra generi ad esito delle votazioni ⁽²⁾ (al riguardo, la norma specifica che gli statuti non possono prevedere il rispetto del criterio di riparto tra generi per le liste che presentino un numero di candidati inferiore a tre); (ii) le modalità di sostituzione dei componenti degli organi venuti a cessare in corso di mandato, tenendo conto del criterio di riparto tra generi. Quanto alla modalità di calcolo della frazione (un quinto per il primo mandato e un terzo per i successivi due) prevista dalla Legge 120/2011, l'articolato della Consob chiarisce che, nel caso in cui, applicando il criterio di riparto tra generi richiesto dalla legge, non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero deve essere arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Parte II: le proposte di modifica dello Statuto sociale di Enel S.p.A.

Alla luce di quanto descritto nella Parte I della presente relazione, si illustrano di seguito le proposte di modifica dello Statuto sociale di Enel S.p.A.

Paragrafo 14.3, terzo comma (di nuova introduzione): con riferimento alla nomina del Consiglio di Amministrazione, si propone innanzitutto di prevedere, in linea con quanto richiesto dall'art. 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti, che le liste che presentano un numero di candidati "pari o superiore a tre" debbano includere anche candidati di genere diverso, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, in modo da garantire una composizione del Consiglio di Amministrazione rispettosa di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi. Il rinvio all'avviso di convocazione appare opportuno al fine di evitare di introdurre in Statuto clausole assai complesse che garantiscano il rispetto dei quozienti numerici – un quinto e un terzo – che sono previsti dalla Legge 120/2011 in relazione, rispettivamente, al primo mandato e ai successivi due rinnovi.

Paragrafo 14.3, ultimo capoverso, lett. c-bis) e c-ter) (di nuova introduzione): al fine di prevedere dei criteri suppletivi che - in conformità con il disposto dell'art. 144-undecies.1, comma 2, lett. a), del Regolamento Emittenti e con quanto puntualmente indicato dalla Consob nel Documento di Consultazione pubblicato in data 9 dicembre 2011 - consentano di garantire il rispetto della normativa sull'equilibrio tra i generi anche nel caso in cui, all'esito delle votazioni, non si raggiunga subito la percentuale minima del genere meno rappresentato prevista dalla legge, si propone di introdurre, nella nuova lettera c-bis) dell'ultimo capoverso del paragrafo 14.3, la seguente clausola di "scorrimonto": *"qualora, ad esito delle votazioni e delle operazioni di cui sopra, non risulti rispettata la normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, i candidati che risulterebbero eletti nelle varie liste vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente, formata secondo il sistema di quozienti indicato nella lettera b). Si procede quindi alla sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in tale graduatoria, con il primo dei candidati del genere meno rappresentato che risulterebbero non eletti e appartenente alla medesima lista. Se in tale lista non risultano altri candidati, la sostituzione di cui sopra viene effettuata dall'Assemblea con le maggioranze di legge secondo quanto previsto al successivo punto d) e nel rispetto del principio di una proporzionale rappresentanza delle minoranze nel Consiglio di Amministrazione. In caso di parità dei quozienti, la sostituzione viene effettuata nei confronti del candidato tratto dalla lista che risulti avere ottenuto il maggior numero di voti.*

Qualora la sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in graduatoria non consenta, tuttavia, il raggiungimento della soglia minima prestabilita dalla normativa vigente per l'equilibrio tra i generi, l'operazione di sostituzione sopra indicata viene eseguita anche con riferimento al candidato del genere più rappresentato avente il penultimo quoziente, e così via risalendo dal basso la graduatoria".

Nella successiva lettera c-ter), si propone quindi di precisare che il Presidente dell'Assemblea, al termine delle operazioni sopra indicate, procede alla proclamazione degli eletti.

Paragrafo 14.3, ultimo capoverso, lett. d): si propone di prevedere che - qualora l'Assemblea si trovi a dover procedere alla nomina di Amministratori senza seguire il procedimento del voto di lista (e, quindi, ricorrendo all'applicazione del principio maggioritario) - essa debba comunque, anche in tal caso, deliberare in modo tale da assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

Paragrafo 14.5: si propone di prevedere che, anche in caso di cooptazione effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione al fine di assicurare la sostituzione degli Amministratori cessati (ai sensi dell'art. 2386 cod. civ.), si proceda avendo cura di garantire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

⁽¹⁾ Il nuovo capo – Capo I-bis – è stato inserito nel Titolo V-bis della Parte III del Regolamento Emittenti, dedicato agli organi di amministrazione e controllo.

⁽²⁾ Con riguardo a tali criteri suppletivi, la Consob, nella parte descrittiva del Documento di Consultazione pubblicato in data 9 dicembre 2011 e contenente le proposte di modifica del Regolamento Emittenti (cfr. pag. 11), chiarisce che "le società dovrebbero prevedere nel proprio statuto un meccanismo correttivo cui ricorrere qualora, ad esito delle votazioni, non risultasse adempito l'obbligo di garantire la presenza del genere meno rappresentato [...] (per ipotesi, prevedendo una procedura di "scorrimonto" della lista che consenta di "ripescare" il candidato appartenente al genere mancante [...])."

Paragrafo 25.1, primo comma: al fine di consentire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi anche in caso di sostituzione dei componenti del Collegio Sindacale venuti a cessare in corso di mandato (ipotesi per la quale è previsto un apposito meccanismo, successivamente illustrato con riferimento al paragrafo 25.2, ultimo capoverso, dello Statuto), si propone di aumentare il numero dei Sindaci supplenti da due a tre. A tale riguardo, si rammenta che l'art. 148, comma 1, lett. b) del TUF prevede che sia l'atto costitutivo della società a stabilire, per il collegio sindacale, *"il numero, non inferiore a due, dei membri supplenti"*.

Paragrafo 25.2, quinto comma (di nuova introduzione): analogamente a quanto sopra descritto con riguardo al Consiglio di Amministrazione, per la nomina del Collegio Sindacale si propone di prevedere che *"nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, le liste che, considerando entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono inoltre includere, tanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai Sindaci effettivi, quanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai Sindaci supplenti, candidati di genere diverso"*.

Paragrafo 25.2, sesto (già quinto) comma: alla luce della sopra descritta proposta di aumentare il numero dei Sindaci supplenti da due a tre, si propone di prevedere che, in sede di nomina, due Sindaci supplenti (anziché uno solo) siano tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti, nell'ordine in cui sono ivi elencati.

Paragrafo 25.2, settimo (già sesto) comma: si propone di prevedere che, anche nel caso in cui si proceda alla nomina di Sindaci al di fuori delle ipotesi di rinnovo dell'intero Collegio Sindacale (e, quindi, facendo applicazione del principio maggioritario anziché del voto di lista), l'Assemblea debba deliberare in modo tale da garantire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

Paragrafo 25.2, ultimo capoverso: con riguardo al caso in cui si renda necessaria la sostituzione di uno dei Sindaci effettivi tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, si propone di prevedere il subentro del primo dei Sindaci supplenti tratto dalla stessa lista. Inoltre, per l'eventualità in cui il subentro, effettuato nei termini anzidetti, non consenta di ricostituire un Collegio Sindacale conforme alla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, si propone di prevedere il subentro del secondo dei Sindaci supplenti tratto dalla stessa lista. Si prevede infine che, qualora successivamente si renda necessario sostituire l'altro Sindaco effettivo tratto dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentri in ogni caso l'ulteriore Sindaco supplente tratto dalla medesima lista.

Nuovo articolo 31: in considerazione del fatto che la Legge 120/2011, come descritto nella Parte I della presente relazione, stabilisce che le disposizioni sull'equilibrio tra i generi trovino applicazione per "tre mandati consecutivi", si propone di inserire in Statuto un nuovo articolo 31 che regoli pertanto come segue, mediante apposita clausola transitoria, il recepimento nel medesimo Statuto delle norme della Legge 120/2011:

"31.1 Le disposizioni degli artt. 14.3, 14.5 e 25.2 finalizzate a garantire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi trovano applicazione ai primi tre rinnovi, rispettivamente, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale successivi all'entrata in vigore ed all'acquisto dell'efficacia delle disposizioni dell'art. 1 della Legge 12 luglio 2011, n. 120, pubblicata sulla G.U. n. 174 del 28 luglio 2011.

31.2 La composizione del Collegio Sindacale indicata nell'art. 25.1, caratterizzata dalla nomina di tre Sindaci effettivi e di tre Sindaci supplenti, trova applicazione a decorrere dal primo rinnovo dell'organo di controllo successivo all'entrata in vigore ed all'acquisto dell'efficacia delle disposizioni dell'art. 1 della Legge 12 luglio 2011, n. 120, pubblicata sulla G.U. n. 174 del 28 luglio 2011. Fino a tale momento il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti".

Il testo delle modifiche statutarie proposte agli articoli 14 e 25 è di seguito riportato con il testo a fronte dello Statuto sociale vigente.



Consiglio di Amministrazione Articolo 14

Testo vigente

14.1

La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a tre e non superiore a nove, ai quali si aggiunge l'amministratore eventualmente nominato ai sensi dell'art. 6.2, lett. d) del presente statuto. L'assemblea ne determina il numero entro i limiti suddetti.

14.2

Il consiglio di amministrazione è nominato per un periodo fino a tre esercizi ed è rieleggibile.

14.3

Gli amministratori, ad eccezione di quello eventualmente nominato ai sensi dell'art. 6.2, lettera d) del presente statuto, vengono nominati dall'assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti e dal consiglio di amministrazione uscente, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo.

Ciascuna lista deve includere almeno due candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge, menzionando distintamente tali candidati e indicando uno di essi al primo posto della lista.

(Omissis)

Alla elezione degli amministratori si procede come segue:

a) dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti espressi vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, i sette decimi degli amministratori da eleggere con arrotondamento, in caso di numero frazionario inferiore all'unità, all'unità inferiore;

b) i restanti amministratori vengono tratti dalle altre liste; a tal fine, i voti ottenuti dalle liste stesse sono divisi successivamente per uno, due, tre e così via, secondo il numero degli amministratori da eleggere. I quozienti così ottenuti sono assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di tali liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto. I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste vengono disposti in unica graduatoria decrescente. Risultano eletti coloro che hanno ottenuto i quozienti più elevati.

Nel caso in cui più candidati abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulta eletto il candidato della lista che non abbia ancora eletto alcun amministratore o che abbia eletto il minor numero di amministratori.

Nel caso in cui nessuna di tali liste abbia ancora eletto un amministratore ovvero tutte abbiano eletto lo stesso numero di amministratori, nell'ambito di tali liste risulta eletto il candidato

Testo proposto

14.1

La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a tre e non superiore a nove, ai quali si aggiunge l'amministratore eventualmente nominato ai sensi dell'art. 6.2, lett. d) del presente statuto. L'assemblea ne determina il numero entro i limiti suddetti.

14.2

Il consiglio di amministrazione è nominato per un periodo fino a tre esercizi ed è rieleggibile.

14.3

Gli amministratori, ad eccezione di quello eventualmente nominato ai sensi dell'art. 6.2, lettera d) del presente statuto, vengono nominati dall'assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti e dal consiglio di amministrazione uscente, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo.

Ciascuna lista deve includere almeno due candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge, menzionando distintamente tali candidati e indicando uno di essi al primo posto della lista.

Le liste che presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono inoltre includere candidati di genere diverso, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione dell'assemblea, in modo da garantire una composizione del consiglio di amministrazione rispettosa di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

(Omissis)

Alla elezione degli amministratori si procede come segue:

a) dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti espressi vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, i sette decimi degli amministratori da eleggere con arrotondamento, in caso di numero frazionario inferiore all'unità, all'unità inferiore;

b) i restanti amministratori vengono tratti dalle altre liste; a tal fine, i voti ottenuti dalle liste stesse sono divisi successivamente per uno, due, tre e così via, secondo il numero degli amministratori da eleggere. I quozienti così ottenuti sono assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di tali liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto. I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste vengono disposti in unica graduatoria decrescente. Risultano eletti coloro che hanno ottenuto i quozienti più elevati.

Nel caso in cui più candidati abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulta eletto il candidato della lista che non abbia ancora eletto alcun amministratore o che abbia eletto il minor numero di amministratori.

Nel caso in cui nessuna di tali liste abbia ancora eletto un amministratore ovvero tutte abbiano eletto lo stesso numero di amministratori, nell'ambito di tali liste risulta eletto il candidato

di quella che abbia ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità di voti di lista e sempre a parità di quoziente, si procede a nuova votazione da parte dell'intera assemblea risultando eletto il candidato che ottenga la maggioranza semplice dei voti;

c) ai fini del riparto degli amministratori da eleggere, non si tiene conto dei candidati indicati nelle liste che abbiano ottenuto un numero di voti inferiore alla metà della percentuale richiesta per la presentazione delle liste stesse;

d) per la nomina di amministratori, che per qualsiasi ragione non vengono eletti ai sensi del procedimento sopra previsto, l'assemblea delibera con le maggioranze di legge in modo da assicurare comunque la presenza del numero necessario di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge.

Il procedimento del voto di lista si applica solo in caso di rinnovo dell'intero consiglio di amministrazione.

14.4

L'assemblea, anche nel corso del mandato, può variare il numero dei componenti il consiglio di amministrazione, sempre entro i limiti di cui al precedente 14.1, provvedendo alle relative nomine. Gli amministratori così eletti scadono con quelli in carica.

14.5

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, si provvede ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, fatta eccezione per l'amministratore eventualmente nominato ai sensi dell'art. 6.2, lettera d) del presente statuto. Se uno o più degli amministratori cessati erano stati tratti da una lista contenente anche nominativi di candidati non eletti, la sostituzione viene effettuata nominando, secondo l'ordine progressivo, persone tratte dalla lista cui apparteneva

di quella che abbia ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità di voti di lista e sempre a parità di quoziente, si procede a nuova votazione da parte dell'intera assemblea risultando eletto il candidato che ottenga la maggioranza semplice dei voti;

c) ai fini del riparto degli amministratori da eleggere, non si tiene conto dei candidati indicati nelle liste che abbiano ottenuto un numero di voti inferiore alla metà della percentuale richiesta per la presentazione delle liste stesse;

c-bis) qualora, ad esito delle votazioni e delle operazioni di cui sopra, non risulti rispettata la normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, i candidati che risulterebbero eletti nelle varie liste vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente, formata secondo il sistema di quozienti indicato nella lettera b). Si procede quindi alla sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in tale graduatoria, con il primo dei candidati del genere meno rappresentato che risulterebbero non eletti e appartenente alla medesima lista. Se in tale lista non risultano altri candidati, la sostituzione di cui sopra viene effettuata dall'assemblea con le maggioranze di legge secondo quanto previsto al successivo punto d) e nel rispetto del principio di una proporzionale rappresentanza delle minoranze nel consiglio di amministrazione.

In caso di parità dei quozienti, la sostituzione viene effettuata nei confronti del candidato tratto dalla lista che risulti avere ottenuto il maggior numero di voti.

Qualora la sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in graduatoria non consenta, tuttavia, il raggiungimento della soglia minima prestabilita dalla normativa vigente per l'equilibrio tra i generi, l'operazione di sostituzione sopra indicata viene eseguita anche con riferimento al candidato del genere più rappresentato avente il penultimo quoziente, e così via risalendo dal basso la graduatoria;

c-ter) al termine delle operazioni sopra indicate, il presidente procede alla proclamazione degli eletti;

d) per la nomina di amministratori, che per qualsiasi ragione non vengono eletti ai sensi del procedimento sopra previsto, l'assemblea delibera con le maggioranze di legge in modo da assicurare comunque la presenza del numero necessario di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge, nonché il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

Il procedimento del voto di lista si applica solo in caso di rinnovo dell'intero consiglio di amministrazione.

14.4

L'assemblea, anche nel corso del mandato, può variare il numero dei componenti il consiglio di amministrazione, sempre entro i limiti di cui al precedente 14.1, provvedendo alle relative nomine. Gli amministratori così eletti scadono con quelli in carica.

14.5

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, si provvede ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, fatta eccezione per l'amministratore eventualmente nominato ai sensi dell'art. 6.2, lettera d) del presente statuto. Se uno o più degli amministratori cessati erano stati tratti da una lista contenente anche nominativi di candidati non eletti, la sostituzione viene effettuata nominando, secondo l'ordine progressivo, persone tratte dalla lista cui apparteneva

l'amministratore venuto meno e che siano tuttora eleggibili e disposte ad accettare la carica. In ogni caso la sostituzione dei consiglieri cessati viene effettuata da parte del consiglio di amministrazione assicurando la presenza del numero necessario di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge. Se viene meno la maggioranza dei consiglieri nominati dall'assemblea, si intende dimissionario l'intero consiglio e l'assemblea deve essere convocata senza indugio dagli amministratori rimasti in carica per la ricostituzione dello stesso.

l'amministratore venuto meno e che siano tuttora eleggibili e disposte ad accettare la carica. In ogni caso la sostituzione dei consiglieri cessati viene effettuata da parte del consiglio di amministrazione assicurando la presenza del numero necessario di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge, **nonché garantendo il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.** Se viene meno la maggioranza dei consiglieri nominati dall'assemblea, si intende dimissionario l'intero consiglio e l'assemblea deve essere convocata senza indugio dagli amministratori rimasti in carica per la ricostituzione dello stesso.

Collegio Sindacale Articolo 25

Testo vigente

25.1

L'assemblea elegge il collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi, e ne determina il compenso. L'assemblea elegge altresì ~~due~~ sindaci supplenti.

I componenti il collegio sindacale sono scelti tra coloro che siano in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità indicati nel decreto del Ministero della giustizia 30 marzo 2000, n. 162. Ai fini di quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lettere b) e c) di tale decreto, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti il diritto commerciale ed il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché le materie ed i settori di attività inerenti l'energia in generale, le comunicazioni, la telematica e l'informatica, le strutture a rete.

Per quanto riguarda le situazioni di ineleggibilità ed i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che possono essere ricoperti da parte dei componenti il collegio sindacale, trovano applicazione le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

25.2

I sindaci effettivi e i sindaci supplenti sono nominati dall'assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo e devono risultare in numero non superiore ai componenti dell'organo da eleggere.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, risultino titolari della quota di partecipazione minima al capitale sociale stabilita dalla Consob con regolamento per la presentazione delle liste di candidati per la nomina del consiglio di amministrazione.

Per la presentazione, il deposito e la pubblicazione delle liste si applica la normativa vigente.

Le liste si articolano in due sezioni: una per i candidati alla carica di sindaco effettivo e l'altra per i candidati alla carica di sindaco supplente. Il primo dei candidati di ciascuna sezione deve essere iscritto nel registro dei revisori legali ed avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Testo proposto

25.2

L'assemblea elegge il collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi, e ne determina il compenso. L'assemblea elegge altresì **tre** sindaci supplenti.

I componenti il collegio sindacale sono scelti tra coloro che siano in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità indicati nel decreto del Ministero della giustizia 30 marzo 2000, n. 162. Ai fini di quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lettere b) e c) di tale decreto, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti il diritto commerciale ed il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché le materie ed i settori di attività inerenti l'energia in generale, le comunicazioni, la telematica e l'informatica, le strutture a rete.

Per quanto riguarda **la composizione del collegio sindacale**, le situazioni di ineleggibilità ed i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che possono essere ricoperti da parte dei componenti il collegio sindacale, trovano applicazione le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

25.2

I sindaci effettivi e i sindaci supplenti sono nominati dall'assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo e devono risultare in numero non superiore ai componenti dell'organo da eleggere.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, risultino titolari della quota di partecipazione minima al capitale sociale stabilita dalla Consob con regolamento per la presentazione delle liste di candidati per la nomina del consiglio di amministrazione.

Per la presentazione, il deposito e la pubblicazione delle liste si applica la normativa vigente.

Le liste si articolano in due sezioni: una per i candidati alla carica di sindaco effettivo e l'altra per i candidati alla carica di sindaco supplente. Il primo dei candidati di ciascuna sezione deve essere iscritto nel registro dei revisori legali ed avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, le liste che, considerando entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono inoltre includere, tanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai sindaci effettivi,

Dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nelle sezioni della lista stessa, due sindaci effettivi ~~ed un sindaco supplente~~. Il restante sindaco effettivo e il restante sindaco supplente sono nominati ai sensi della normativa vigente e con le modalità previste dall'art. 14.3, lettera b), da applicare distintamente a ciascuna delle sezioni in cui le altre liste sono articolate.

Per la nomina di sindaci che abbia luogo al di fuori delle ipotesi di rinnovo dell'intero collegio sindacale, l'assemblea delibera con le maggioranze di legge e senza osservare il procedimento sopra previsto, ma comunque in modo tale da assicurare una composizione del collegio sindacale conforme a quanto disposto dall'art. 1, comma 1, del decreto del Ministero della giustizia 30 marzo 2000, n. 162 nonché il rispetto del principio di rappresentanza delle minoranze.

La presidenza del collegio sindacale spetta al sindaco effettivo nominato con le modalità previste dall'art. 14.3, lett. b); in caso di sostituzione del presidente, tale carica è assunta dal sindaco supplente anch'egli nominato con le modalità previste dall'art. 14.3, lett. b).

In caso di sostituzione di uno dei sindaci tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti subentra ~~il sindaco supplente tratto~~ dalla stessa lista.

(Omissis)

quanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai sindaci supplenti, candidati di genere diverso.

Dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nelle sezioni della lista stessa, due sindaci effettivi e **due sindaci supplenti**. Il restante sindaco effettivo e il restante sindaco supplente sono nominati ai sensi della normativa vigente e con le modalità previste dall'art. 14.3, lettera b), da applicare distintamente a ciascuna delle sezioni in cui le altre liste sono articolate.

Per la nomina di sindaci che abbia luogo al di fuori delle ipotesi di rinnovo dell'intero collegio sindacale, l'assemblea delibera con le maggioranze di legge e senza osservare il procedimento sopra previsto, ma comunque in modo tale da assicurare una composizione del collegio sindacale conforme a quanto disposto dall'art. 1, comma 1, del decreto del Ministero della giustizia 30 marzo 2000, n. 162 nonché il rispetto del principio di rappresentanza delle minoranze **e della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.**

La presidenza del collegio sindacale spetta al sindaco effettivo nominato con le modalità previste dall'art. 14.3, lett. b); in caso di sostituzione del presidente, tale carica è assunta dal sindaco supplente anch'egli nominato con le modalità previste dall'art. 14.3, lett. b).

In caso di sostituzione di uno dei sindaci tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra **il primo dei sindaci supplenti tratto** dalla stessa lista. Nel caso in cui il subentro, se effettuato ai sensi del precedente periodo, non consenta di ricostituire un collegio sindacale conforme alla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, subentra **il secondo dei sindaci supplenti tratto** dalla stessa lista. Qualora successivamente si renda necessario sostituire l'altro sindaco tratto dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra in ogni caso l'ulteriore sindaco supplente tratto dalla medesima lista.

(Omissis)

Il testo del nuovo articolo 31 che si propone di inserire nello Statuto sociale è di seguito riportato.

Clausola transitoria

Nuovo articolo 31

31.1

Le disposizioni degli artt. 14.3, 14.5 e 25.2 finalizzate a garantire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi trovano applicazione ai primi tre rinnovi, rispettivamente, del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale successivi all'entrata in vigore ed all'acquisto dell'efficacia delle disposizioni dell'art. 1 della Legge 12 luglio 2011, n. 120, pubblicata sulla G.U. n. 174 del 28 luglio 2011.

31.2

La composizione del collegio sindacale indicata nell'art. 25.1, caratterizzata dalla nomina di tre sindaci effettivi e di tre sindaci supplenti, trova applicazione a decorrere dal primo rinnovo dell'organo di controllo successivo all'entrata in vigore ed all'acquisto dell'efficacia delle disposizioni dell'art. 1 della Legge 12 luglio 2011, n. 120, pubblicata sulla G.U. n. 174 del 28 luglio 2011. Fino a tale momento il collegio sindacale è composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti.

Si segnala che le modifiche statutarie proposte non attribuiscono il diritto di recesso in capo ai Soci che non dovessero concorrere alla relativa approvazione, non integrando gli estremi di alcuna delle fattispecie di recesso individuate dall'articolo 2437 cod. civ.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea dell'Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

di approvare la proposta di modifica degli artt. 14.3, 14.5, 25.1 e 25.2, nonché di inserimento della clausola transitoria di cui al nuovo art. 31 dello Statuto sociale, secondo la formulazione riportata nella relazione illustrativa, al fine di adeguarne il contenuto alle disposizioni della Legge 12 luglio 2011, n. 120 in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, dando mandato disgiuntamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato di approvare ed introdurre nella presente deliberazione le modificazioni, aggiunte o soppressioni che dovessero risultare necessarie ai fini della relativa iscrizione nel registro delle imprese.