

Relazione sulla remunerazione

AA.VV.
Racc. 23632

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel SpA in data 29 aprile 2014)
(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del Testo Unico della Finanza e 84-quater del Regolamento Emittenti CONSOB)

Indice

Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni	24
Premessa	25
Sintesi delle principali caratteristiche della politica sulla remunerazione di Enel	26
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 	
28	
1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	28
1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica	28
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni	28
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	30
1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	30
1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2013	30
1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione	32
1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale	34
1.2.4 Amministratori non esecutivi	38
1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche	38
Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 	
41	
2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2013	41
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche 	
44	
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche 	
46	
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 	
48	
2.2 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	50
Proposta di deliberazione	52

Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

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

Dalla scorsa Assemblea il Comitato per le Remunerazioni, composto anche dai Consiglieri Alessandro Banchi e Pedro Solbes Mira, ha effettuato approfondite analisi al fine di assicurare un appropriato bilanciamento tra l'esigenza di attrarre e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'Azienda e la crescita sostenibile accompagnata dalla creazione di valore per gli Azionisti.

Nella presente Relazione sulla Remunerazione viene anche data evidenza delle modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione, rispetto allo scorso anno. In particolare, le proposte formulate dal Comitato e approvate dal Consiglio di Amministrazione hanno riguardato l'introduzione di un limite alla facoltà di erogare bonus discrezionali a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e una modifica dei piani di incentivazione di lungo termine, volta a indirizzare in modo più incisivo il raggiungimento dell'EPS e del ROACE.

Quest'anno, in occasione dell'Assemblea convocata per il 22 maggio 2014, giungerà a scadenza il Consiglio di Amministrazione e quindi il Comitato. Nel corso del proprio mandato, il Comitato, consapevole della rilevanza che il tema della remunerazione assume per gli Azionisti e il mercato, ha svolto la propria attività, a supporto del Consiglio di Amministrazione, in modo da promuovere la creazione sostenibile di valore nel lungo termine e garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti. Nello svolgere tale attività, il Comitato è stato particolarmente attento alle *best practice* nazionali e internazionali, nonché alle indicazioni emerse dal voto assembleare sulla relazione sulla remunerazione, cercando di perfezionare anno dopo anno l'attuazione dei principi alla base della politica remunerativa e la trasparenza verso il mercato. Gli esiti del voto assembleare dimostrano i risultati ottenuti.

Nel ringraziare i Consiglieri Alessandro Banchi e Pedro Solbes Mira per il lavoro svolto nell'ambito del Comitato, vorrei rivolgere un augurio a coloro che saranno chiamati a far parte del nuovo Comitato.

Roma, 29 aprile 2014

Fernando Napolitano
Presidente del Comitato per
le Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2014, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica adottata da Enel SpA ("Enel" o la "Società") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2014; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci effettivi nell'esercizio 2013.

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

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

Sintesi delle principali caratteristiche della politica sulla remunerazione di Enel

La Politica sulla Remunerazione di Enel, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in data 29 aprile 2014. Tale Politica è volta (i) ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda, (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (iii) ad allineare gli interessi del *top management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo e (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione per il 2014, che si presenta in sostanziale continuità con quella precedente, il Comitato per le Remunerazioni ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, delle *best practice* nazionali e internazionali, nonché delle indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto dell'Assemblea del 30 aprile 2013 sulla relazione sulla remunerazione.

Al riguardo, si rammenta che l'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli azionisti convocata per il prossimo 22 maggio 2014. Restano pertanto ferme le prerogative attribuite dallo statuto della Società al nuovo Consiglio di Amministrazione, il quale sarà chiamato a definire il pacchetto remunerativo degli amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, cod. civ. Nel definire tale pacchetto, il nuovo Consiglio dovrà tener conto degli esiti del voto dell'Assemblea sul punto 8 all'ordine del giorno di parte ordinaria ("Limiti stabiliti dall'art. 84-ter del Decreto-Legge 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, alla remunerazione spettante agli Amministratori con deleghe della Società e delle sue controllate"). In particolare, il suddetto art. 84-ter prevede che, limitatamente al primo rinnovo del consiglio di amministrazione successivo al 21 agosto 2013, sia sottoposta all'assemblea delle società direttamente o indirettamente controllate dalle pubbliche amministrazioni una proposta ai sensi della quale è previsto che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche non possa essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo. L'approvazione di tale proposta da parte dell'Assemblea potrà avere un impatto sulla Politica sulla Remunerazione illustrata nella presente relazione, anche per quanto concerne il *pay mix* del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

Fermo restando quanto sopra, si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione per il 2014.

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo
Remunerazione fissa	Remunerare adeguatamente la prestazione degli interessati, anche laddove non sia erogata la componente variabile Attrarre e ritenere i talenti, assicurando la competitività sul mercato del lavoro	Non è soggetta a condizioni Erogata trimestralmente (ad eccezione del DG e dei DRS, cui è erogata mensilmente)	Presidente: 56% AD/DG: 25% DRS: 46%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	Orientare l'azione gestionale degli interessati al raggiungimento degli obiettivi prioritari annuali Remunerare la prestazione degli interessati in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali di <i>performance</i> Incentivi annuali uguali per il Presidente e l'AD/DG e differenziati per i DRS, a seconda delle funzioni e delle responsabilità attribuite	Obiettivi Presidente e AD/DG: EBITDA (30 punti) Riduzione del debito di Gruppo (40 punti) Utile netto ordinario di Gruppo (20 punti) <i>Safety</i> (10 punti) Obiettivi DRS: Obiettivi individuali legati al business e differenziati per ciascun DRS, a seconda delle funzioni e responsabilità attribuite Erogata nell'esercizio di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>)	Presidente: 44% AD/DG: 38% DRS: 22%
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	Orientare l'azione gestionale degli interessati alla creazione di valore nel lungo periodo Remunerare la prestazione degli interessati in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi triennali di <i>performance</i> Obiettivi triennali a target uguali per il DG e i DRS	Obiettivo cancello: EBITDA Obiettivi <i>performance</i> : - EPS: 75% del valore base del premio - ROACE: 25% del valore base del premio Erogata nell'esercizio della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi triennali per il 30%; il restante 70% è erogato nell'esercizio successivo a quello di verifica degli obiettivi (c.d. <i>deferred payment</i>) Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>)	AD/DG: 37% DRS: 32%
Altri compensi	Integrare il pacchetto remunerativo in una logica di trattamento complessivo attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale, in linea con la prassi di mercato	Condizioni previste nei contratti individuali e nei contratti collettivi applicabili	

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 del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione vengono periodicamente valutate dal Comitato per le 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

Alla data della presente relazione, il Comitato per le Remunerazioni è interamente composto da Consiglieri indipendenti, nella persona di Fernando Napolitano (con funzioni di presidente), Alessandro Banchi e Pedro Solbes Mira.

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 per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata;
- b) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- 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 incentiva-

zione 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 effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno annuale, in merito all'attività svolta dal Comitato per le Remunerazioni.

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

Ottobre – Dicembre 2013

Analisi del voto assembleare
Analisi dell'evoluzione della politica retributiva per il management
Analisi della struttura della Politica sulla remunerazione per il 2014

Febbraio – Marzo 2014

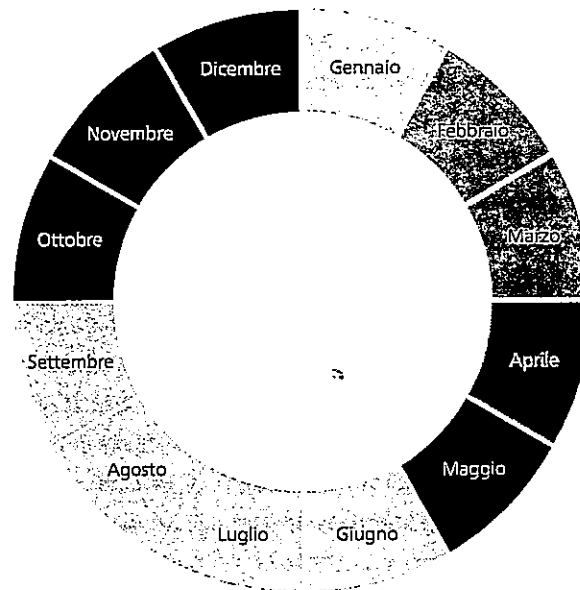
Consuntivazione risultati 2013
Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza e l'applicazione della Politica sulla remunerazione per il 2013
Definizione dell'MBO 2014
Definizione del Piano LTI 2014
Fissazione di un cap per i bonus discrezionali
Predisposizione della Politica e della Relazione sulla Remunerazione

Aprile 2014

Approvazione della Politica e della Relazione sulla Remunerazione

Maggio 2014

Presentazione della Relazione sulla Remunerazione all'Assemblea



Handwritten signature or mark.

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2014, la Società si è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Hay Group S.r.l. In particolare, tale esperto ha 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 assetto di poteri omogeneo rispetto a quello di Enel, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative. Tali società sono puntualmente indicate nel paragrafo 2.1 congiuntamente agli esiti dell'analisi di benchmarking.

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 a una o ad alcune di esse.

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

1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2013

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.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.

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) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione, qualora tali componenti siano state versate sulla base di dati che in seguito sono risultati manifestamente errati (c.d. clawback);
- (iii) una parte rilevante del trattamento dei suddetti soggetti derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- (iv) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance, anch'essi di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine; e
- (vi) 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 verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

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 prevede altresì limiti massimi per le componenti variabili ed è complessivamente strutturata in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili. Inoltre, è previsto che la componente fissa sia sufficiente a remunerare le prestazioni degli interessati, anche nel caso in cui non dovesse essere erogata la componente variabile a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

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

Modifiche apportate alla politica sulla remunerazione per l'esercizio 2014 rispetto all'esercizio 2013

Si evidenzia che, in considerazione di talune indicazioni emerse dall'esito del voto dell'Assemblea del 30 aprile 2013 sulla relazione sulla remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha modificato la politica sulla remunerazione al fine di introdurre dei limiti alla propria facoltà di erogare bonus discrezionali in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. In particolare, tali modifiche sono volte a:

- (i) fissare quale limite agli eventuali bonus discrezionali il 40% della RGA (pari alla somma della remunerazione fissa e dell'MBO) per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il 20% della RGA per il Presidente; e
- (ii) prevedere che l'ammontare dell'eventuale bonus erogato al termine del mandato sia determinato in misura tale che, sommato con l'indennità di fine mandato, non comporti comunque l'erogazione di un importo superiore al limite di due annualità della remunerazione fissa, come raccomandato dalla Commissione Europea.

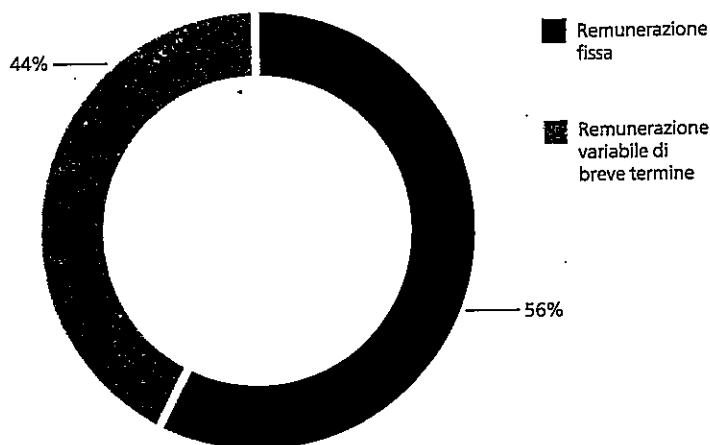
Inoltre, allo scopo di semplificare la struttura remunerativa del management, il Consiglio di Amministrazione ha eliminato la clausola di rivalutazione prevista nei precedenti regolamenti dei piani di incentivazione di lungo termine (piani LTI) e incentrata sull'EBITDA, sostituendola con una scala di performance che indirizza in modo più incisivo il raggiungimento dell'EPS e del ROACE.

Per quanto riguarda le misure volte al contenimento della remunerazione, si segnala che è stata sottoposta all'Assemblea convocata per il 22 maggio 2014 (cfr. punto 8 all'ordine del giorno di parte ordinaria – "Limiti stabiliti dall'art. 84-ter del Decreto-Legge 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, alla remunerazione spettante agli Amministratori con deleghe della Società e delle sue controllate") una proposta che prevede che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche non possa essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo. Alla luce di tale proposta, che rimette agli azionisti la decisione circa l'eventuale decurtazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, la Società non ha rinnovato per il 2014 la decurtazione della remunerazione variabile di breve termine del management applicata, in via volontaria, nel 2013.

1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione Struttura della remunerazione e pay mix

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

La remunerazione spettante al Presidente è composta da (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile di breve termine, così suddivisa (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione).



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa riconosciuta al Presidente attualmente in carica è pari a 750.000 euro lordi annui. In aggiunta alla predetta remunerazione, al Presidente spettano i compensi previsti per la partecipazione ai comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di cui risulta componente.

Remunerazione variabile

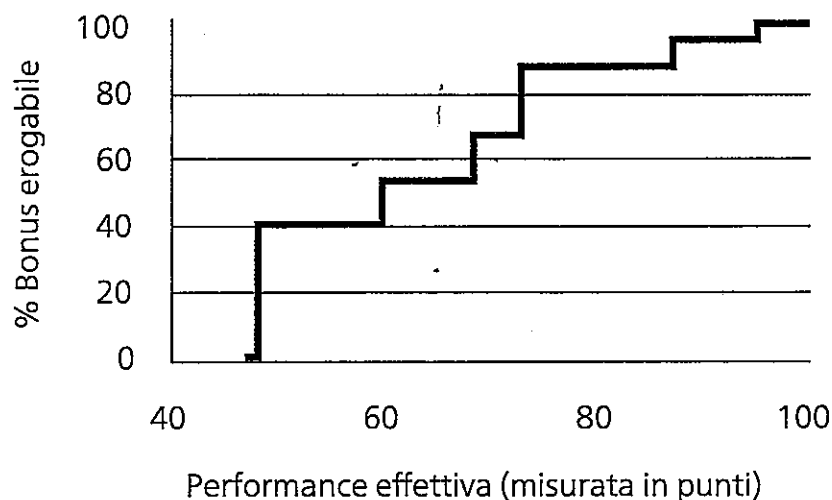
La remunerazione variabile riconosciuta al Presidente è pari a un massimo dell'80% di quella fissa ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali. È previsto che gli obiettivi assegnati al Presidente siano uguali a quelli dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al fine di valorizzare la collaborazione sinergica tra i due soggetti, pur nell'ambito dell'autonomia e della salvaguardia dei poteri attribuiti a ciascuno di essi.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di performance cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile per l'esercizio 2014, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Punti
EBITDA consolidato	Tra 15 e 25
Riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato	Tra 20 e 40
Utile netto ordinario di Gruppo	Tra 8 e 20
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Tra 5 e 10

Per ciascun obiettivo il punteggio assegnato varierà tra il livello minimo e massimo indicato in funzione della performance effettivamente realizzata. Per performance inferiori al livello minimo prefissato, i punti attribuiti sono pari a zero.

Si evidenzia che la soglia minima a partire dalla quale è previsto il riconoscimento della remunerazione variabile è pari a 48 punti (corrispondente al 40% della remunerazione variabile). In caso di performance superiore a 95 punti, verrà riconosciuto il 100% della remunerazione variabile (corrispondente, come già indicato, all'80% della remunerazione fissa annuale). Il rapporto tra performance e remunerazione di breve termine è rappresentato dalla curva di incentivazione riportata di seguito.



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

Clausola di clawback

È previsto che la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri compensi

La politica in materia di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa (a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente); e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). La Società ha inoltre stipulato un'apposita polizza assicurativa, al fine di riconoscere al Presidente un dodicesimo degli emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, per ogni anno di effettiva durata del mandato.

È attribuita al Consiglio di Amministrazione la possibilità di disporre in favore del Presidente.

- l'erogazione di riconoscimenti straordinari a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società; e
- 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.

È previsto che ciascuno di tali bonus discrezionali non possa superare il 20% della RGA (pari alla somma della remunerazione fissa e dell'MBO).

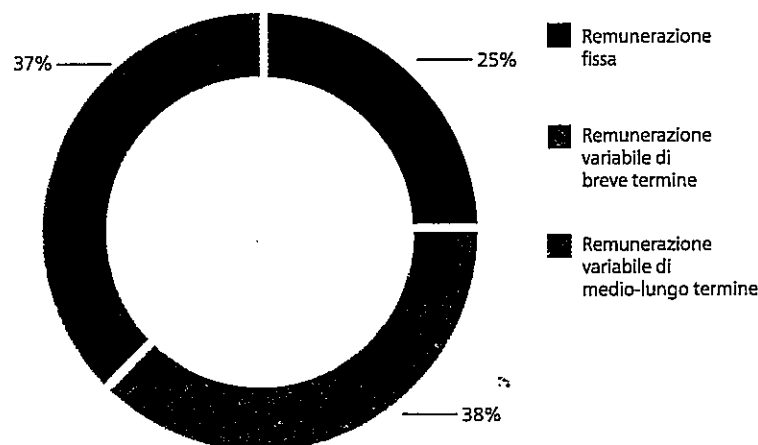
Al riguardo, si segnala che nel corso dell'attuale mandato il Consiglio di Amministrazione non ha deliberato l'erogazione di qualsivoglia bonus discrezionale a favore del Presidente.

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

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

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

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è composta da (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di medio-lungo termine, così suddivisa (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile sia di breve che di medio-lungo termine):



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale si articola in: (i) 720.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato; e (ii) 705.035 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale (importo soggetto alle sole variazioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi); per un totale di 1.425.035 euro lordi annui.

Remunerazione variabile di breve termine

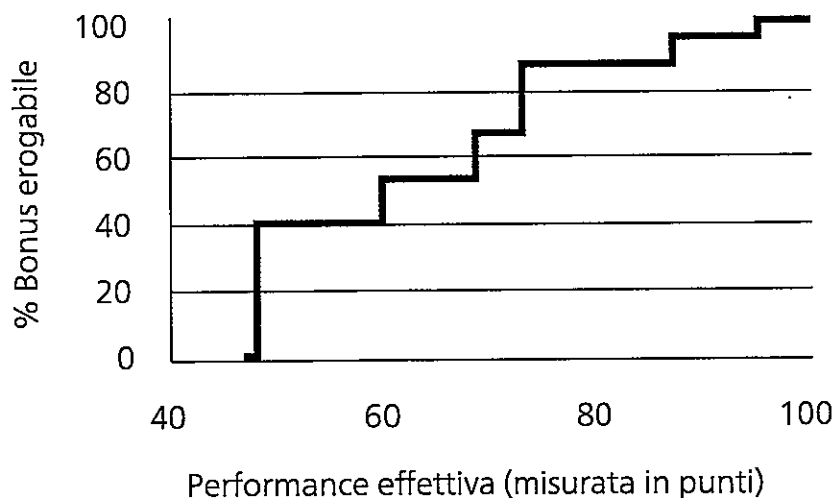
La remunerazione variabile di breve termine può raggiungere un massimo del 150% della remunerazione fissa annuale relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale, in funzione del rag-

giungimento di obiettivi di performance annuali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di performance cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2014, nonché il relativo peso:

Obiettivo di performance	Punti
EBITDA consolidato	Tra 15 e 30
Riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato	Tra 20 e 40
Utile netto ordinario di Gruppo	Tra 8 e 20
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Tra 5 e 10

Per ciascun obiettivo il punteggio assegnato varierà tra il livello minimo e massimo indicato in funzione della performance effettivamente realizzata. Per performance inferiori al livello minimo prefissato, i punti attribuiti sono pari a zero.

Si evidenzia che la soglia minima a partire dalla quale è previsto il riconoscimento della remunerazione variabile è pari a 48 punti (corrispondente al 40% della remunerazione variabile). In caso di performance superiore a 95 punti, verrà riconosciuto il 100% della remunerazione variabile (corrispondente, come già indicato, al 150% della remunerazione fissa annuale). Il rapporto tra performance e remunerazione di breve termine è rappresentato dalla curva di incentivazione riportata di seguito.



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

Remunerazione variabile di medio-lungo termine

La componente variabile di medio-lungo termine deriva dalla partecipazione dell'interessato, nella qualità di Direttore Generale, ai piani di incentivazione varati periodicamente dall'Enel, con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nei confronti del management del Gruppo. Nell'ambito di tali piani, è previsto che lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, riconosca al Direttore Generale un quantitativo di strumenti (opzioni, units, ecc.), ovvero un controvalore monetario, proporzionale alla posizione ricoperta dall'interessato rispetto agli altri destinatari. Il concreto esercizio di tali piani è subordinato al raggiungimento degli obiettivi, oggettivi e specifici, in essi previsti.

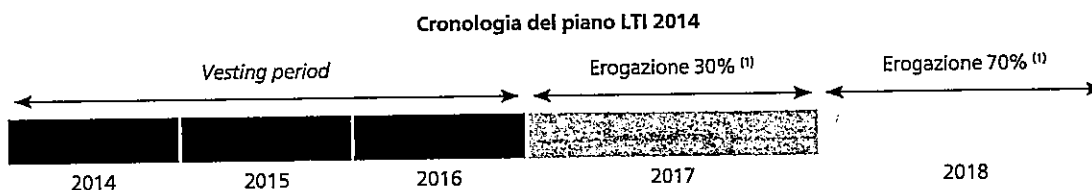
In particolare, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il 2014, varato dal Consiglio di

Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, 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. L'effettiva erogazione del piano è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di durata triennale (c.d. vesting period):

- a) un obiettivo di carattere gestionale individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio 2014-2016 (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva il piano di ogni effetto; pertanto, qualora non si consegua l'obiettivo cancello, all'interessato non sarà erogato alcun ammontare a valere sul piano LTI, anche laddove si verificano tutti gli obiettivi di performance; e
- b) due distinti obiettivi di performance di natura economico-finanziaria rappresentati:
 - per il 75% del valore base previsto, dall'earning per share ordinario (EPS, ossia l'utile netto ordinario di Gruppo rapportato al numero di azioni della Società, cumulato per il triennio 2014-2016);
 - per il restante 25% del valore base previsto, dal return on average capital employed (ROACE, ossia il rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto medio, cumulato per il triennio 2014-2016).

Il valore finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi, da zero a un livello massimo del 180% del controvalore base, pari al 144% della remunerazione fissa.

È inoltre previsto che l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di medio-lungo termine (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto a quello di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (c.d. deferred payment).



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

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

Clausola di clawback

È previsto che la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri compensi

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita un'indennità di fine mandato che prevede, al momento della cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di Direttore Generale), la corresponsione di n. 2 annualità della componente fissa (riferita a ciascuno dei due rapporti), in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità assorbe l'indennità sostitutiva del pre-avviso prevista dall'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici

di beni e servizi e comporta la rinuncia da parte dell'interessato a eventuali richieste formulabili in base al medesimo contratto collettivo. È previsto, 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 un'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. È altresì previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. È infine previsto che tale violazione comporti l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del controvalore del patto di non concorrenza.

La politica in materia di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa (a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente); e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). La Società ha inoltre stipulato un'apposita polizza assicurativa in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale volta all'integrazione del trattamento previsto dal rapporto di amministrazione. In particolare, la polizza in questione prevede il riconoscimento, per il solo rapporto di amministrazione, (i) di un dodicesimo degli emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, per ogni anno di effettiva durata del mandato; 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.

È attribuita altresì al Consiglio di Amministrazione la possibilità di disporre in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale:

- a) l'erogazione di riconoscimenti straordinari a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società; e
- b) 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.

È previsto che ciascuno di tali bonus discrezionali non possa superare il 40% della RGA (pari alla somma della remunerazione fissa e dell'MBO) dell'interessato. È altresì previsto che tali bonus, se eventualmente erogati come integrazione delle competenze di fine rapporto di cui al precedente punto b) non possono comunque comportare, sommati all'indennità di fine mandato, l'erogazione di un importo superiore al limite di due annualità della remunerazione fissa, come raccomandato dalla Commissione Europea; limite che, nel caso del trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, risulta già raggiunto.



Al riguardo, si segnala che nel corso dell'attuale mandato il Consiglio di Amministrazione non ha deliberato l'erogazione di qualsivoglia bonus discrezionale a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

1.2.4 Amministratori non esecutivi

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

La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla sola componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina, pari alla data della presente relazione a 85.000 euro lordi annui, non essendo prevista alcuna componente variabile.

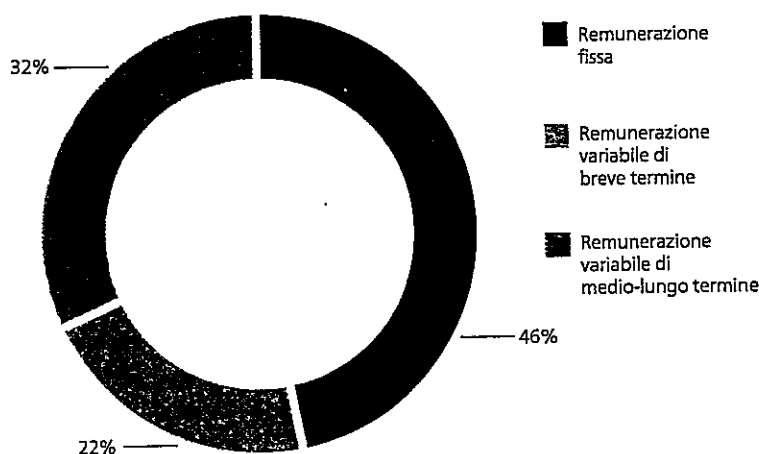
Inoltre, per tutti gli Amministratori che siano alla data della presente relazione anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio stesso, nella seduta del 16 giugno 2011, su proposta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

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

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

1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche Struttura della retribuzione e pay mix

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica per la remunerazione prevede che la struttura retributiva di tali soggetti sia composta da (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di medio-lungo termine così suddivise (assumendo il raggiungimento di livelli di risultato pari al target):



Retribuzione fissa

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

Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche retribuisce la performance in una logica di merito e di sostenibilità. Tale retribuzione viene attribuita ai Dirigenti con responsabilità strategiche, a seconda delle funzioni, e delle responsabilità attribuite a ciascuno di essi e rappresenta, in media, il 47% della componente fissa. In particolare, la componente variabile di breve termine è attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e individuati congiuntamente dalla Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo e dalla Funzione Personale e Organizzazione. Tali obiettivi comprendono (i) target economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici di budget del Gruppo nel suo insieme e delle singole Divisioni/Aree di Business (ad esempio, l'EBITDA consolidato, la riduzione delle spese operative 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.

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

Retribuzione variabile di medio-lungo termine

La retribuzione variabile di medio-lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione a piani di incentivazione di lungo termine (LTI) che prevedono, per il 2014, la pre-assegnazione di un controvalore base correlato alla RAL (in misura pari al 70% di quest'ultima) e la successiva attribuzione di un premio monetario che può variare rispetto a tale controvalore (da zero fino a un massimo pari al 180%) in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti e di condizioni di performance di Gruppo. 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; in quanto tale, il diritto a detta remunerazione di medio-lungo termine matura solo qualora, al termine del triennio (c.d. vesting period triennale), siano raggiunti gli obiettivi di performance stabiliti nei piani medesimi.

La componente variabile di medio-lungo termine (piano LTI) che spetta ai Dirigenti con responsabilità strategiche è attribuita, nel piano 2014, subordinatamente al raggiungimento congiunto di:

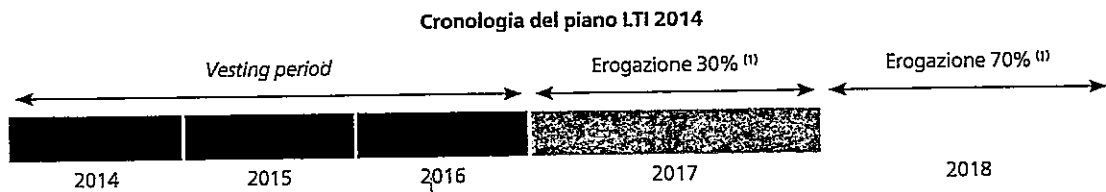
- a) un obiettivo di carattere gestionale individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio 2014-2016 (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva il piano di ogni effetto; pertanto, qualora non si consegua l'obiettivo cancello, ai destinatari non sarà erogato alcun ammontare a valore sul piano LTI, anche laddove si verificano tutti gli obiettivi di performance; e
- b) due distinti obiettivi di performance di natura economico-finanziaria rappresentati:
 - per il 75% del valore base previsto, dall'EPS ordinario (cumulato per il triennio 2014-2016);
 - per il restante 25% del valore base previsto, dal ROACE (cumulato per il triennio 2014-2016).

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", al fine di assicurare il rispetto delle normative di settore.

È altresì previsto che l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di medio-lungo termine (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto alla data di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (c.d. deferred payment).



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

Clausola di clawback

È previsto che la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri compensi

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 cui il contratto collettivo citato risulta applicabile.

È prevista (i) l'assegnazione di autoveicolo a uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo, in funzione del contratto di lavoro applicato, destinato ai manager del Gruppo; (iv) il versamento da parte di Enel di contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; 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.

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

2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2013

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza. Tali compensi sono stati corrisposti in applicazione della Politica per la Remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2013.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata deliberata, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione 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. Tale remunerazione assorbe l'emolumento base riconosciuto agli interessati, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale), quali componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stata deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.

Remunerazione variabile di breve termine

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

Obiettivi di performance assegnati al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale	Punti previsti	Punti assegnati
EBITDA consolidato	Tra 15 e 25	25
Riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato	Tra 18 e 30	30
Emissione di strumenti finanziari ibridi (1)	0 e 15 (on/off)	15
Incasso del tariff deficit in Spagna	Tra 10 e 20	20
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Tra 5 e 10	10
Curva di performance	0 40% 53% 67% 87% 100%	
Valutazione complessiva		✓

(1) Si segnala che gli strumenti finanziari ibridi sono stati emessi a un valore posizionato sulla parte bassa della forchetta fissata dal Piano Industriale 2013/2017.

Sulla base delle modifiche apportate nel 2013 alle determinazioni per il trattamento economico e norma-

1269

tivo dei vertici societari, nonostante il raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance, l'ammontare di remunerazione variabile di breve termine erogabile al Presidente è ridotto del 30%, mentre quello erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è azzerato per il rapporto di amministrazione e ridotto del 30% per il rapporto dirigenziale. Pertanto, l'ammontare di remunerazione variabile di breve termine effettivamente erogato al Presidente risulta pari a 420.000 euro, mentre quello erogato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale risulta pari a 739.474 euro.

La componente variabile di breve termine della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata assegnata a seconda della performance di ciascuno di essi in relazione ai singoli obiettivi attribuitigli; anche in questo caso l'ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di performance, è ridotto del 30%.

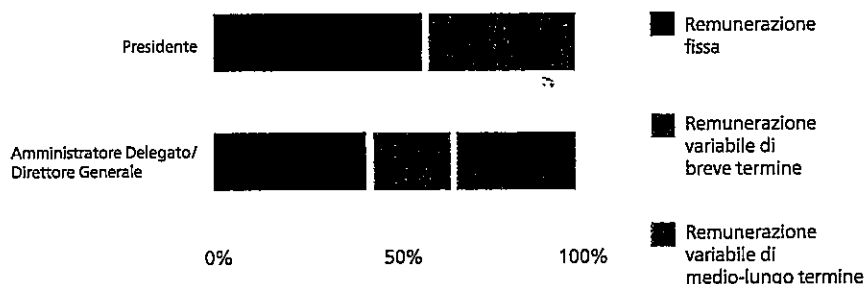
Remunerazione variabile di medio-lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche degli obiettivi di performance del Piano LTI 2011 nelle misure di seguito indicate e, quindi, l'erogazione del 100% della remunerazione variabile di medio-lungo termine (pari, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, a 1.040.000 euro).

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

Pay mix

Sulla base dei predetti dati, si riporta di seguito il pay mix del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nell'esercizio 2013.



Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

Sulla base dei dati dell'esercizio 2013, si riporta di seguito il posizionamento del pacchetto remunerativo del Presidente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento, elaborato da HayGroup.

Presidente

Con riferimento al Presidente, risulta che:

- la parte fissa della remunerazione si posiziona, rispetto al benchmark di riferimento, al di sotto del primo quartile;
- la remunerazione complessiva, comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine, si posiziona sulla mediana di mercato. Le società considerate al fine del suddetto benchmark sono Assicurazioni Generali, Eni, IntesaSanpaolo e UniCredit; non sono state considerate le società europee, in quanto i poteri attribuiti al Presidente – tali da renderlo, in base al Codice di Autodisciplina, Amministratore esecutivo, sebbene privo di poteri gestionali – lo pongono in una posizione del tutto peculiare rispetto a quelle dei presidenti di società europee di dimensioni analoghe a quelle di Enel.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, risulta che:

- la parte fissa della remunerazione si posiziona, rispetto al benchmark di riferimento, sulla mediana di mercato;
- la remunerazione complessiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine si posiziona al di sotto del primo quartile di mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di medio-lungo termine, si posiziona al di sotto del primo quartile di mercato.

Le società considerate al fine del suddetto benchmark sono BG Group, Centrica, EDP, Eni, E.On, GDF Suez, Iberdrola, Repsol, RWE e Total.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che:

- la parte fissa della remunerazione si colloca leggermente sopra la mediana di mercato;
- la remunerazione complessiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine si colloca tra la mediana e il terzo quartile di mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di medio-lungo termine, si colloca leggermente sopra la mediana di mercato.

Tale benchmark è stato predisposto tenendo conto di circa 2.866 posizioni relative ai top executive delle 260 società quotate in Europa più rappresentative per capitalizzazione di mercato.

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

Nella tabella seguente sono indicati i compensi corrisposti nel 2013, secondo un criterio di competenza, agli Amministratori, ai Sindaci effettivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Paolo Andrea Colombo ⁽¹⁾	Presidente	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	750.000 ^(a)	34.000 ^(b)
Fulvio Conti ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	1.424.261 ^(a)	-
Alessandro Banchi ⁽³⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	59.000 ^(b)
Lorenzo Codogno ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	52.000 ^(b)
Mauro Miccio ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	58.000 ^(b)
Fernando Napolitano ⁽⁶⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	61.000 ^(b)
Pedro Solbes Mira ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	49.000 ^(b)
Angelo Taraborrelli ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	58.000 ^(b)
Gianfranco Tosi ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013	85.000 ^(a)	66.000 ^(b)
Sergio Duca ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	85.000 ^(a)	-
Carlo Conte ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	01/2013-04/2013	Approvazione bilancio 2012	25.000 ^(a)	-
Lidia D'Alessio ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	05/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	-
Gennaro Mariconda ⁽¹³⁾	Sindaco effettivo	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	75.000 ^(a)	-
Totale				3.004.261	437.000

(1) Paolo Andrea Colombo – Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) Emolumento fisso deliberato, 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.

(b) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Corporate Governance (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.

(c) Emolumento variabile determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta dell'11 marzo 2014, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 12 marzo 2013. Al riguardo, si ricorda che, nonostante siano stati raggiunti tutti gli obiettivi di performance, l'ammontare effettivamente erogabile al Presidente è stato ridotto del 30%, sulla base della modifiche apportate nel 2013.

(d) Polizza assicurativa sulla vita.

(2) Fulvio Conti – Amministratore Delegato/Direttore Generale

(a) Emolumento fisso deliberato, 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, di cui 720.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 704.261 euro per quella di Direttore Generale.

(b) Componente variabile (i) di breve termine, pari a 739.474 euro, per la carica di Direttore Generale, determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta dell'11 marzo 2014, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 12 marzo 2013; (ii) di medio-lungo termine, pari a 1.040.000 euro relativa al piano di LTI 2011. Al riguardo, si ricorda che, nonostante siano stati raggiunti tutti gli obiettivi di performance cui era subordinata la remunerazione variabile di breve termine, l'ammontare effettivamente erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, sulla base delle modifiche apportate nel 2013, è stato azzerato per il rapporto di amministrazione e ridotto del 30% per il rapporto dirigenziale.

(c) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato a 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.

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

(3) Alessandro Banchi – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 27.000 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 32.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato).

(4) Lorenzo Codogno – Consigliere

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 20.000 euro) e al Comitato per le Nomine e la Corporate Governance (pari a 20.000 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					
420.000 ^(a)	-	2.324 ^(a)	-	1.206.324	-	-
1.779.474 ^(b)	-	74.365 ^(a)	-	3.278.100	269.845 ^(a)	-
-	-	-	-	144.000	-	-
-	-	-	-	137.000	-	-
-	-	-	-	143.000	-	-
-	-	-	-	146.000	-	-
-	-	-	-	134.000	-	-
-	-	-	-	143.000	-	-
-	-	-	-	151.000	-	-
-	-	-	-	85.000	-	-
-	-	-	-	25.000	-	-
-	-	-	-	50.000	-	-
-	-	-	-	75.000	-	-
2.199.474	-	76.689	-	5.717.424	269.845	-

I predetti emolumenti e compensi, fatta eccezione per i gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni dei suddetti comitati (pari a 12.000 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.

- (5) Mauro Miccio - Consigliere indipendente
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 34.000 euro) e al Comitato per le Nomine e la Corporate Governance (pari a 24.000 euro).
- (6) Fernando Napolitano - Consigliere indipendente
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 37.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato) e al Comitato per le Nomine e la Corporate Governance (pari a 24.000 euro).
- (7) Pedro Solbes Mira - Consigliere indipendente
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 27.000 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 22.000 euro).
- (8) Angelo Taraborrelli - Consigliere indipendente
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 34.000 euro) e al Comitato per le Nomine e la Corporate Governance (pari a 24.000 euro).
- (9) Gianfranco Tosi - Consigliere indipendente
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 44.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 22.000 euro).
- (10) Sergio Duca - Presidente del Collegio Sindacale
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2010 (per il mandato 2010/2012) e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 30 aprile 2013 (per il mandato 2013/2015).
- (11) Carlo Conte - Sindaco effettivo (fino al 30 Aprile 2013)
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2010, di cui 37.500 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.
- (12) Lidia D'Alessio - Sindaco effettivo (dal maggio 2013)
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 30 aprile 2013.
- (13) Gennaro Mariconda - Sindaco effettivo
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2010 (per il mandato 2010/2012) e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 30 aprile 2013 (per il mandato 2013/2015).

(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 (n. 17 posizioni)	-	-		
(I)	Compensi della società che redige il bilancio			3.491.339	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			5.491.418	-
(III)	Totale			8.982.757	-

(a) Componente variabile di breve termine e di medio-lungo termine maturata con riferimento all'esercizio 2013. La componente variabile di breve termine è pari a 4.223.050 euro, calcolata sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati agli interessati. La componente variabile di medio-lungo termine è pari a 6.386.491 euro, remunerazione che risulta erogabile con riferimento al piano LTI 2011, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2011/2013.

(b) Beneficiari relativi (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico della società per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società per l'Assistenza Sanitaria Integrativa.

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

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

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			
			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)	1.587.326 (2)	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) (1)	6.679.885	7,118	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			8.267.211	-	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-

(1) Per informazioni in merito al piano di stock option 2008, si rinvia alla relazione sulla gestione relativa all'esercizio 2013, nonché al documento informativo illustrativo del suddetto piano predisposto ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibile presso la sede sociale, Borsa Italiana SpA nonché sul sito internet della Società (www.enel.com).

(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					
4.705.472	-	273.870	-	8.470.681	1.135.580	-
5.904.069	-	931.653	-	12.327.140	-	-
10.609.541 ^(a)	-	1.205.523 ^(a)	-	20.797.821	1.135.580 ^(a)	-

Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		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 ^(b)
-	-	0	-	-	0	6.679.885	1.135.580 ^(b)
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	0	-	-	0	8.267.211	1.405.425

(2) Opzioni assegnate all'interessato in ragione del rapporto dirigenziale.

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

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

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

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Paolo Andrea Colombo ⁽¹⁾	Presidente	MBO 2013	420.000 ^(a)	-	-
Fulvio Conti ⁽²⁾	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2013 LTI 2011	739.474 ^(a) -	- -	- -
Totale			1.159.474	-	-

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
-	17 Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽³⁾				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2013 LTI 2011	1.921.388 ^(a) -	- -	- -
(I) Sub-totale			1.921.388	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2013 LTI 2011	2.301.662 ^(a) -	- -	- -
(II) Sub-totale			2.301.662	-	-
(III) Totale			4.223.050	-	-

(1) Paolo Andrea Colombo

(a) Nonostante siano stati raggiunti tutti gli obiettivi di performance cui era subordinata la remunerazione variabile di breve termine, l'ammontare effettivamente erogabile al Presidente, sulla base delle modifiche apportate nel 2013, è stato ridotto del 30%.

(2) Fulvio Conti

(a) Nonostante siano stati raggiunti tutti gli obiettivi di performance cui era subordinata la remunerazione variabile di breve termine, l'ammontare effettivamente erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, sulla base delle modifiche apportate nel 2013, è stato azzerato per il rapporto di amministrazione e ridotto del 30% per il rapporto dirigenziale.

(b) Remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2013, con riferimento al piano LTI 2011, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2011/2013. L'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, risulta inoltre destinatario (i) del piano LTI 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 1.138.685 euro, (ii) del piano LTI 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 1.138.685 euro e (iii) del piano LTI 2014, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 1.140.028 euro. Il valore finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di performance riferiti, rispettivamente, al triennio 2012/2014, 2013/2015 e 2014/2016, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base (fatta eccezione per il piano LTI 2014, che prevede un livello massimo pari a 180%). Trattandosi di obiettivi di performance da realizzare nel triennio, la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi è prevista, rispettivamente, nel 2015, nel 2016 e nel 2017.

(3) Dirigenti con responsabilità strategiche

(a) Si segnala che, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance cui era subordinata la remunerazione variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche, l'ammontare effettivamente erogabile agli stessi, sulla base delle modifiche apportate nel 2013, è stato ridotto del 30%.

(3)			(4)
Bonus di anni precedenti			Altri bonus
(A)	(B)	(C)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	1.040.000 ^(b)	-	-
-	1.040.000	-	-

(3)			(4)
Bonus di anni precedenti			Altri bonus
(A)	(B)	(C)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	2.784.084 ^(b)	-	-
-	2.784.084	-	-
-	-	-	-
-	3.602.407 ^(c)	-	-
-	3.602.407	-	-
-	6.386.491 ^{(b) (c)}	-	-

(b) Importo maturato con riferimento al piano LTI 2011, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2011/2013.

(c) Importo maturato con riferimento ai piani LTI 2011, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2011/2013 da parte dei Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo a società del Gruppo diverse da Enel (tra cui quelle appartenenti alla Divisione "Infrastrutture e Reti", alla Divisione "Iberia e America Latina" e alla Divisione "Energie Rinnovabili").

(d) Si fa inoltre presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari (i) del piano LTI 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 2.786.781 euro, (ii) del piano LTI 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 2.792.140 euro e (iii) del piano LTI 2014, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 2.445.473 euro. Il valore finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di performance riferiti, rispettivamente, al triennio 2012/2014, 2013/2015 e 2014/2016, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base (fatta eccezione per il piano LTI 2014, che prevede un livello massimo pari a 180%). Trattandosi di obiettivi di performance da realizzare nel triennio, la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi è prevista, rispettivamente, nel 2015, nel 2016 e nel 2017. I valori per i piani di incentivazione a lungo termine (LTI) 2012 e 2013 risultano essere differenti rispetto a quelli comunicati nelle precedenti Relazioni sulle Remunerazioni, in quanto nel corso del 2013 alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche sono passati da Enel a società da essa controllate.

(e) 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 incentivazione a lungo termine (LTI) 2012, 2013 e 2014 (subordinati al raggiungimento di obiettivi ad hoc riferiti, rispettivamente, al triennio 2012/2014, 2013/2015 e 2014/2016), mentre i Dirigenti con responsabilità strategiche appartenenti alle altre società del Gruppo Enel sono destinatari di piani identici a quelli dei Dirigenti di Enel. L'ammontare complessivo del controvalore base pre-assegnato per i piani LTI 2012 è pari a 3.931.950 euro, per i piani LTI 2013 è pari a 3.959.948 euro e per i piani LTI 2014 è pari a 3.736.631 euro. I valori per i piani LTI 2012 e 2013, risultano essere differenti rispetto a quelli comunicati nelle precedenti Relazioni sulle Remunerazioni, in quanto nel corso del 2013 alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche sono passati da Enel a società da essa controllate.

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

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

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2013 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 2012
Componenti del Consiglio di Amministrazione			
Colombo Paolo Andrea	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel SpA	59.452 ⁽¹⁾
Conti Fulvio	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Enel SpA	643.132 ⁽²⁾
		Endesa SA	200
		Enel Green Power SpA	161.200 ⁽⁴⁾
Napolitano Fernando	Amministratore	Enel SpA	76.540
		Enel Green Power SpA	34.000 ⁽⁷⁾
Taraborrelli Angelo	Amministratore	Enel SpA	20.500
Componenti del Collegio Sindacale			
Conte Carlo	Sindaco effettivo (cessato)	Enel Green Power SpA	2.100 ⁽¹⁰⁾
Mariconda Gennaro	Sindaco effettivo	Enel SpA	257.860 ⁽¹¹⁾
Salsone Antonia Francesca	Sindaco supplente (cessato)	Enel SpA	3.040
Tutino Franco	Sindaco supplente	Enel SpA	262 ⁽¹²⁾
Dirigenti con responsabilità strategiche			
N. 17 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel SpA	345.781
		Endesa SA	500
		Enel Green Power SpA	355.000

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

(2) Di cui 634.525 personalmente e 8.607 da parte del coniuge.

(3) Di cui 674.525 personalmente e 9.392 da parte del coniuge.

(4) Di cui 137.200 personalmente e 24.000 da parte del coniuge.

(5) Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e all'ammissione alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA di azioni ordinarie di Enel Green Power SpA.

(6) Di cui 137.200 personalmente e 25.200 da parte del coniuge.

(7) Di cui 24.000 personalmente e 10.000 da parte del coniuge.

(8) Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e all'ammissione alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA di azioni ordinarie di Enel Green Power SpA.

(9) Di cui 24.600 personalmente e 10.300 da parte del coniuge.

(10) Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.

Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute a fine 2013	Titolo del possesso
-	-	59.452 ⁽¹⁾	Proprietà
40.785	-	683.917 ⁽²⁾	Proprietà
-	-	200	Proprietà
1.200 ⁽³⁾	-	162.400 ⁽³⁾	Proprietà
-	-	76.540	Proprietà
900 ⁽³⁾	-	34.900 ⁽³⁾	Proprietà
-	-	20.500	Proprietà
-	-	2.100 ⁽¹⁰⁾	Proprietà
-	-	257.860 ⁽¹¹⁾	Proprietà
-	-	3.040	Proprietà
-	-	262 ⁽¹²⁾	Proprietà
14.155	1.520	358.416	Proprietà
-	100	400	Proprietà
1.300 ⁽¹³⁾	9.000	347.300	Proprietà

(11) Di cui 248.284 personalmente e 9.576 da parte degli eredi del coniuge.

(12) Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.

(13) Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e all'ammissione alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA di azioni ordinarie di Enel Green Power SpA.

Proposta di deliberazione

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente:

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA,

- esaminata la relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999;
- esaminata e discussa in particolare la prima sezione della suddetta relazione, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2014, 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 2014, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima.