RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2019

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 10 aprile 2019)

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

Sommario

..... 1

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 3

Premessa 5

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel 6

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 Nomine e 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 11
1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2018 11
1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione 13
1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale 13
1.2.4 Amministratori non esecutivi 18
1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche 19

SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO 21

2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2018 21
2.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2018) 27
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche 28
Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 31
2.3 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 32

Relazione sulla remunerazione

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Nella mia qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sono lieto di presentare la relazione annuale sulla remunerazione di Enel.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, composto dai Consiglieri Cesare Calari, Paola Girdinio e Alberto Pera, oltre al Presidente, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica per la remunerazione per il 2019 intesa a rafforzare l'allineamento degli interessi del *top management* al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, nonché ad attrarre, trattenere e motivare risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società ed il Gruppo che ad essa fa capo, in linea con le indicazioni del Codice di autodisciplina delle società quotate.

Nel definire la politica per la remunerazione per il 2019, illustrata nella prima sezione del presente documento, il Comitato ha tenuto conto delle *best practice* nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2018 sulla politica per la remunerazione per il 2018, nonché degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra dicembre 2018 e febbraio 2019 con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

E' stato inoltre valutato un aggiornamento dell'analisi di *benchmark* sul trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel per il mandato 2017/2019, che è stato predisposto dal consulente indipendente Mercer prendendo in considerazione i dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 sia da un *peer group* composto da società europee del settore *utilities* (selezionate, oltre che per analogia di *business*, anche secondo criteri dimensionali) sia da un *peer group* di società appartenenti all'indice FTSE MIB (selezionate secondo criteri dimensionali e/o in base al livello di internazionalizzazione del *business* e/o per una significativa partecipazione, diretta o indiretta, al capitale posseduta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze). Tale analisi ha confermato la competitività del trattamento retributivo dei Vertici societari di Enel, secondo quanto riportato nella seconda sezione della presente relazione. L'analisi svolta da Mercer ha riguardato, tra l'altro, la natura dei veicoli utilizzati per i sistemi incentivanti di lungo termine, evidenziando che gli strumenti *equity* o *equity-based* risultano significativamente più diffusi per entrambi gli indicati *panel* di riferimento.

Alla luce di tali elementi, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha ritenuto pertanto *(i)* di ribadire per un verso la validità della struttura e del livello del trattamento retributivo riconosciuto per il mandato 2017/2019 in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, confermando quindi per quest'ultimo il *pay mix* tra remunerazione fissa e remunerazione variabile e, all'interno di quest'ultima, tra la componente di breve termine e quella (prevalente) di lungo termine, nonché *(ii)* di introdurre per altro verso alcune modifiche di rilievo per quanto concerne il sistema di incentivazione di lungo termine. A tale ultimo riguardo, il Comitato, in linea con quanto emerso dalle analisi di *benchmark* e all'esito degli incontri con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, ha ritenuto opportuno introdurre una significativa componente azionaria nel premio previsto per il Piano di *Long Term-Incentive* 2019, nonché allineare al livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal medesimo Piano la soglia di accesso al premio, facendo venire quindi meno l'eventualità che quest'ultimo possa essere erogato, seppure in misura ridotta, in caso di mancato raggiungimento del *target*. Al fine di prevenire il rischio che il Piano di *Long Term-Incentive* 2019 possa perdere la funzione di stimolo dei relativi destinatari alla creazione di valore in caso di prolungati periodi di crisi dei mercati finanziari e/o del settore delle *utilities*, il Comitato ha altresì ritenuto opportuno sopprimere la previsione, presente nei precedenti piani di incentivazione di lungo termine, di un meccanismo correttivo (c.d. "curva regressiva") del premio collegato all'obiettivo *Total Shareholders' Return* ("TSR") nel caso in cui il titolo Enel dovesse registrare nel periodo di *performance* un TSR assoluto negativo.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, recependo gli auspici espressi dai principali *proxy advisor* in occasione della stagione assembleare 2018, ha inoltre ritenuto opportuno esplicitare ancora più analiticamente di quanto fatto nella relazione sulla remunerazione dello scorso anno il percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del medesimo Comitato, nell'individuare il trattamento retributivo dei Vertici societari per il mandato 2017/2019. Un'apposita

disamina in tal senso è stata pertanto inserita nella seconda sezione della presente relazione.

Per quanto concerne la struttura della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, si segnala l'introduzione di una modifica concernente gli obiettivi, costituita dalla sostituzione del *Group Cash Cost* con il *Group Operating Expenses (Opex)* ed effettuata in quanto tale ultimo parametro, oltre ad essere maggiormente rappresentativo della redditività economica di Enel, mira a rafforzare il *focus* sull'efficienza come leva per la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Sono stati invece confermati gli obiettivi connessi alla profittabilità (Utile Netto ordinario consolidato), al *Cash and debt management* (*Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato) e alla *Safety* (Sicurezza sui luoghi di lavoro).

A seguito degli opportuni approfondimenti, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha infine ritenuto di confermare con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine del *top management* i seguenti obiettivi di *performance*, misurati lungo l'arco temporale 2019-2021: (i) andamento del TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'indice EUROSTOXX Utilities – UEM, con un peso complessivo pari al 50%; (ii) *Return on Average Capital Employed* ("ROACE"), con un peso complessivo pari al 40%; (iii) emissioni di CO_2 per KWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel, con un peso complessivo pari al 10%. Al riguardo, si sottolinea la conferma di tale ultimo obiettivo legato alle tematiche *Environmental, Social and Governance* ("ESG"), in linea con il Piano Strategico 2019/2021 del Gruppo Enel e con la crescente attenzione da parte della comunità finanziaria alle tematiche ESG, con una particolare enfasi posta sulla lotta al cambiamento climatico.

In conclusione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ritiene che la politica per la remunerazione per il 2019 tenga in adeguata considerazione sia quanto emerso dalle analisi di *benchmark* sia le indicazioni dei principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, provvedendo ad introdurre una significativa componente azionaria nel piano di incentivazione di lungo termine e focalizzando l'attenzione sul perseguimento degli obiettivi di *business* che caratterizzano il Piano Strategico 2019/2021.

Roma, 10 aprile 2019

Alberto Bianchi

Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 aprile 2019, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

(i) la prima sezione illustra la politica adottata da Enel S.p.A. ("**Enel**" o la "**Società**") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2019. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**TUF**"), tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018;

(ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci effettivi nell'esercizio 2018 sulla base della politica per la remunerazione adottata per tale esercizio, nonché in applicazione dei contratti individuali pregressi.

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

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

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

La politica per la remunerazione di Enel, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 10 aprile 2019. Tale politica è volta *(i)* ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali più adeguate a gestire con successo l'azienda, *(ii)* a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda, nonché *(iii)* ad allineare gli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo e *(iv)* a promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della politica per la remunerazione per il 2019, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, delle *best practice* nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2018 sulla politica per la remunerazione per il 2018, degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra dicembre 2018 e febbraio 2019 con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, nonché di un aggiornamento dell'analisi di *benchmark* sul trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel per il mandato 2017/2019, che è stato predisposto dal consulente indipendente Mercer prendendo in considerazione i dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 sia dagli emittenti ricompresi nel "*Peer Group* Europeo di *Industry*" sia dagli emittenti ricompresi nel *peer group* di società appartenenti all'indice FTSE MIB di cui al paragrafo 1.1.3 del presente documento.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica per la remunerazione per il 2019.

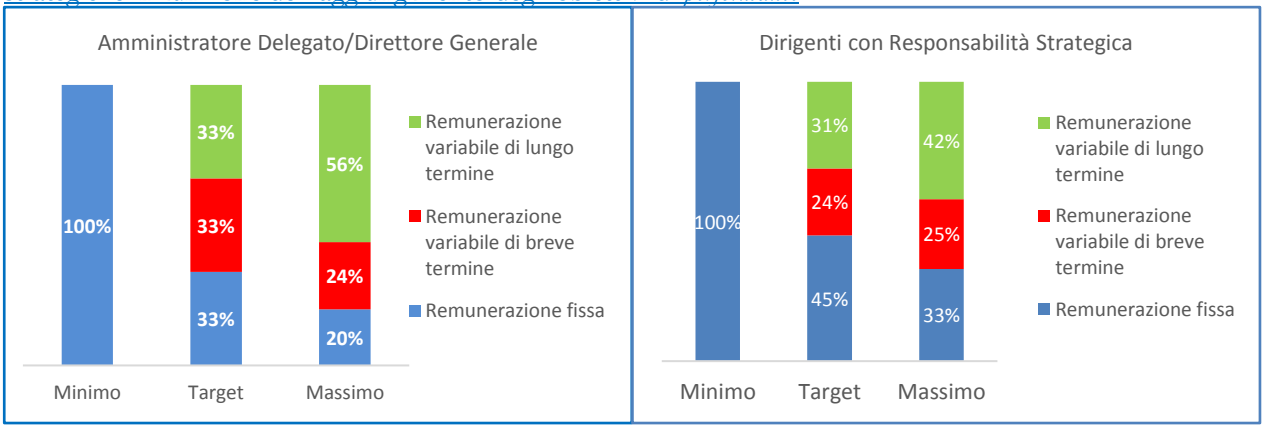
Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo[1]
Remunerazione fissa	• Non è soggetta a condizioni • Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS	Presidente: 100% AD/DG: 20% DRS: 33%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	• **Obiettivi AD/DG:** – Utile netto ordinario consolidato (40%) – *Funds from operations*/Indebitamento netto consolidato (30%) – *Group Opex* (20%) – Sicurezza sui luoghi di lavoro (10%) • **Obiettivi DRS:** – Obiettivi individuali legati al *business* e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite • Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali • Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. *clawback*)	AD/DG: 24% DRS: 25%
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	• Obiettivi di *performance*: – TSR (*Total Shareholders Return*) medio di Enel vs TSR medio Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM* (50%) – ROACE (*Return on average capital employed*) (40%) – Emissioni di CO_2 del Gruppo Enel (10%) • Il 100% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 50% del premio base riconosciuto in favore degli altri destinatari del Piano è erogato in azioni Enel da assegnare gratuitamente, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di	AD/DG: 56% DRS: 42%

	performance, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • La differenza tra il premio determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 280% del premio base nel caso dell'AD/DG e del 180% del premio base nel caso degli altri destinatari – e la quota parte (di cui al precedente punto elenco) corrisposta in azioni Enel è erogata in denaro, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • Il premio – sia per la componente azionaria che per quella monetaria – sarà erogato, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, *(i)* per il 30%, nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e *(ii)* per il restante 70%, nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale (c.d. *deferred payment*). • Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. *clawback* e *malus*).	
Altri compensi	• **AD/DG**: – Indennità di fine mandato pari a 2 annualità della remunerazione fissa; tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del CCNL – Non è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di erogare *bonus* discrezionali • **DRS**: – In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trovano applicazione le condizioni previste nei contratti collettivi di riferimento, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione	

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

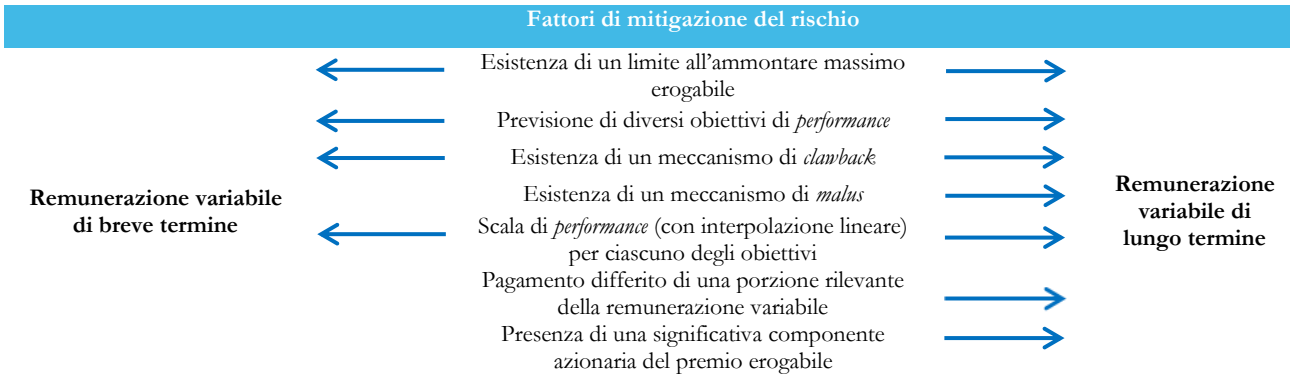
AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale
DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

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



Fattori di mitigazione del rischio

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

d) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio.

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

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

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

costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

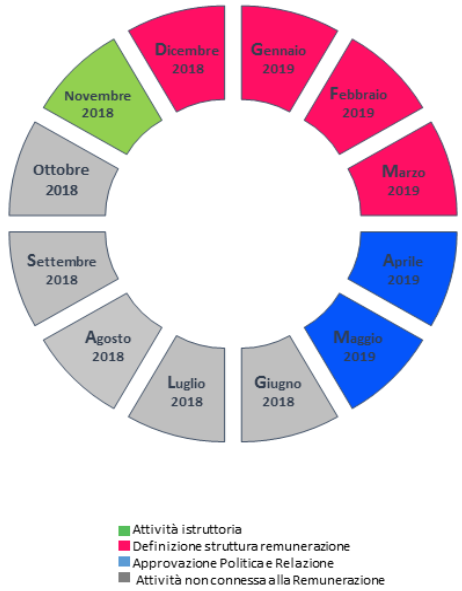
Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede. Il Presidente del Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile in merito alle riunioni svolte dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni. Al riguardo, si riporta di seguito l'illustrazione delle principali attività svolte dal Comitato in vista della predisposizione della presente relazione.

Novembre 2018
- Esame degli esiti delle votazioni dell'Assemblea del 24 maggio 2018 sul Piano LTI 2018 e sulla Relazione sulla remunerazione 2018 e analisi dei *benchmark* sulle principali criticità evidenziate da investitori istituzionali e *proxy advisor*
- Approfondimenti per la definizione degli obiettivi del Piano MBO 2019 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale alla luce degli esiti del Vertice Strategico
- Approfondimenti per la definizione del Piano LTI 2019

Dicembre 2018 – Marzo 2019
- Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza e l'applicazione della Politica per la remunerazione per il 2018
- Analisi dei criteri di selezione e successione del *Top Management*
- Definizione del Piano MBO 2019 dell'AD/DG
- Definizione del Piano LTI 2019 anche alla luce delle *voting policy* elaborate dai *proxy advisor* per la *proxy season* 2019, nonché alla luce degli esiti degli incontri con i *proxy advisor* e con gli investitori istituzionali su temi di *corporate governance*
- Consuntivazione del Piano MBO 2018 dell'AD/DG
- Consuntivazione del Piano LTI 2016
- Predisposizione e definizione della Politica e della Relazione sulla Remunerazione e del Documento Informativo sul Piano LTI 2019

Aprile 2019
- Approvazione in CdA della Politica e della Relazione sulla Remunerazione e del Documento Informativo sul Piano LTI 2019

Maggio 2019
- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione e del Documento informativo sul Piano LTI 2019 all'Assemblea degli azionisti



1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2019, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Mercer. In particolare, Mercer ha sottoposto al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni un aggiornamento delle analisi di *benchmark* sul trattamento retributivo riconosciuto al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società. Tale aggiornamento è stato predisposto da Mercer sulla base dei dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 dai medesimi emittenti facenti parte dei due *peer group* utilizzati nel corso del 2017 per la definizione del trattamento economico e normativo del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel per il mandato 2017/2019. In particolare, sono stati presi in considerazione:

- un *peer group* composto da società europee del settore *utilities* selezionate, oltre che per analogia di *business*, anche secondo criteri dimensionali ("*Peer Group* Europeo di *Industry*"). Di tale *panel* fanno parte le seguenti società: Centrica, EdF, EdP, Engie, EOn, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Innogy, National Grid, RWE, SSE, Uniper; nonché
- un *peer group* composto da società appartenenti, come Enel, all'indice FTSE MIB e selezionate secondo criteri dimensionali e/o in base al livello di internazionalizzazione del *business* e/o per una significativa partecipazione, diretta o indiretta, al capitale posseduta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Di tale *panel* fanno parte le seguenti società: Assicurazioni Generali, Atlantia, CNH Industrial, Eni, Fiat Chrysler Automobiles, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Luxottica, Poste Italiane, Prysmian, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

Mercer ha inoltre rilasciato *opinion* a supporto della definizione della politica sulla remunerazione per il 2019.

La Società ha inoltre condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento dei dirigenti con

responsabilità strategiche sulla base dello studio "*2018 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe"* che ha analizzato 959 società europee (21.063 singole posizioni).

Gli esiti delle suddette analisi di *benchmark* sono puntualmente indicati nel paragrafo 2.1.

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

1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2018

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.P.2, 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la remunerazione *(i)* dell'Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì la carica di Direttore Generale; con la previsione che quest'ultima carica venga automaticamente a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), e *(ii)* dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Enel ("**Gruppo**"), per tali intendendosi i diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni ed alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolto il "*top management*") condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo, è definita in modo tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme.

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

(i) vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo, essendo comunque previsti limiti massimi per la componente variabile;

(ii) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

(iii) una parte rilevante del trattamento di tali soggetti derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando *performance period*, *vesting period* e *deferment period*);

(iv) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, di durata triennale;

(v) detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel lungo termine;

(vi) una porzione significativa della remunerazione variabile di lungo termine sia corrisposta in azioni Enel;

(vii) l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70%) sia differita, sia per la componente azionaria che per la componente in denaro, al secondo esercizio successivo rispetto al *performance period* del Piano *Long Term Incentive* 2019 (c.d. *deferred payment*);

(viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere quote del premio oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback* e *malus*);

(ix) le soglie di accesso al premio coincidano con il livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano *Long Term Incentive* 2019.

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

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

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

Modifiche apportate alla politica per la remunerazione per l'esercizio 2019 rispetto all'esercizio 2018

Nei primi mesi del 2019, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha valutato le modifiche da apportare alla politica per la remunerazione, tenendo conto: *(i)* del trattamento economico e normativo riconosciuto ai Vertici societari per il mandato 2017/2019 e dell'aggiornamento per il 2018 delle analisi di *benchmark* sul relativo posizionamento competitivo; *(ii)* delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2018 sulla politica per la remunerazione per il 2018; nonché *(iii)* degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra dicembre 2018 e febbraio 2019 con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

Si ricorda che il trattamento economico e normativo del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019 è stato individuato sulla base di un'analisi di *benchmark* che evidenziava la scarsa competitività del pacchetto retributivo riconosciuto ai Vertici societari per il mandato 2014/2016 rispetto al *Peer Group* Europeo di *Industry* (ritenuto dal consulente indipendente Mercer il *peer group* maggiormente significativo per la definizione del nuovo trattamento). E' stato pertanto previsto per il triennio 2017/2019 *(i)* un incremento della remunerazione complessiva riconosciuta ai Vertici Societari, in linea con il posizionamento di Enel in termini dimensionali, di redditività e di capitalizzazione rispetto al *Peer Group* Europeo di *Industry*, nonché *(ii)* un diverso bilanciamento del *pay mix* per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con un maggiore peso attribuito alla componente variabile di lungo termine della remunerazione. Per una disamina del percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nell'individuare il trattamento retributivo dei Vertici societari per il mandato 2017/2019 si rinvia al paragrafo 2.1 della presente relazione (sub "Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento").

Il trattamento economico e normativo del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche) è stato sostanzialmente confermato anche per il 2019. Tuttavia, al fine di recepire alcuni spunti emersi dalle analisi di *benchmark* nonché dalla segnalata attività di *engagement* effettuata con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, sono state apportate le seguenti principali modifiche.

	Politica per la remunerazione 2018	Politica per la remunerazione 2019
Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG	Obiettivi di *performance* • Utile netto ordinario consolidato con un peso pari al 40%; • *Cash cost* consolidato con un peso pari al 20%; • *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato con un peso pari al 30%; • Sicurezza sui luoghi di lavoro con un peso pari al 10%.	Obiettivi di *performance* • Obiettivo e peso rimasti invariati; • ***Group Opex*** con un peso pari al 20%; • Obiettivo e peso rimasti invariati; • Obiettivo e peso rimasti invariati
Piano LTI per AD/DG e DRS	Obiettivi di *performance* (a) TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM* (peso 50%) (b) *Return on Average Capital Employed* - ROACE (peso 40%) (c) Emissioni di grammi di CO_2 per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2021 (peso 10%)	Obiettivi di *performance* (a) Obiettivo e peso rimasti invariati (b) Obiettivo e peso rimasti invariati (c) Obiettivo e peso rimasti invariati
	Scala di *performance* del Piano LTI per a) AD/DG: 280%, 150% 100%, 50%, 0%. b) DRS: 180%, 150%, 100%, 50%, 0%.	Scala di *performance* del Piano LTI per: a) AD/DG: **280%, 150% 100%, 0%.** b) DRS: **180%, 150%, 100%, 0%**
	Piano di incentivazione su base	**Piano di incentivazione articolato su**

	esclusivamente monetaria	**base monetaria e azionaria**
	Previsione di un meccanismo correttivo (c.d. "curva regressiva") del premio collegato al TSR in caso di TSR assoluto negativo del titolo Enel	**Nessuna previsione di meccanismi correttivi del premio collegato al TSR**

1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Struttura della remunerazione e *pay mix*

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

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

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa riconosciuta al Presidente è pari a 450.000 euro lordi annui.

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

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

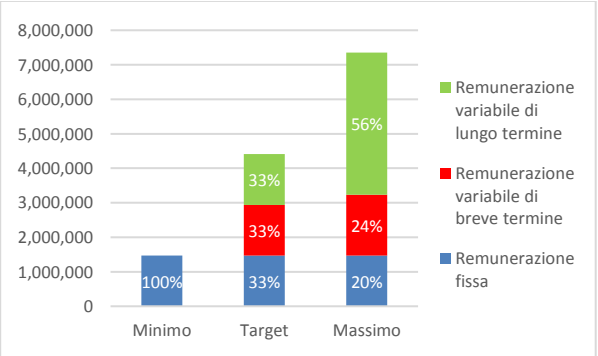
1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale

Struttura della remunerazione e *pay mix*

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

La remunerazione spettante all'Amministratore Delegato assorbe l'emolumento base a costui riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è composta da (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine, ed è così suddivisa:



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si articola in: (i) 690.000 euro lordi annui quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato; e (ii) 780.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale, per un totale di 1.470.000 euro lordi annui.

Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine può variare da 0 fino a un massimo del 120% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale – e, quindi, fino ad un massimo di 1.764.000 euro lordi annui – in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2019, nonché il relativo peso:

Obiettivo di *performance*	Peso
Utile netto ordinario consolidato	40%
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato (1)	30%
Group Opex (2)	20%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro e contestuale riduzione degli incidenti mortali nel 2019 *vs* minor valore tra (i) la media dei risultati del triennio precedente e (ii) il *target* dell'anno precedente di ciascuno dei suddetti indicatori (3)	10%

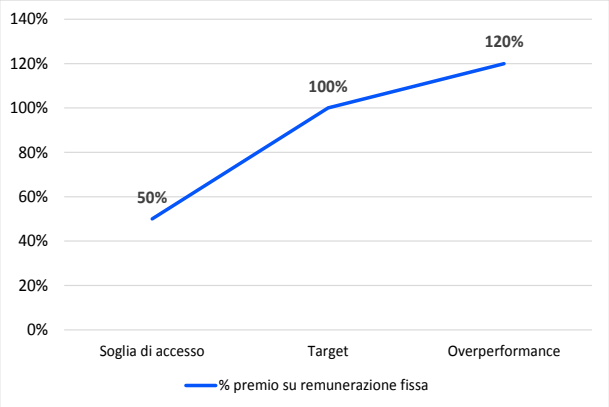
Ciascun obiettivo sarà singolarmente misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare).

Obiettivo (4)	Soglia di accesso	*Target*	*Over*
Utile netto ordinario consolidato	4,66 miliardi di euro	4,75 miliardi di euro	4,80 miliardi di euro
Group Opex	8,94 miliardi di euro	8,76 miliardi di euro	8,68 miliardi di euro
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	26,5%	27,3%	27,6%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2019 *vs* 2018 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (**IF**) (5) 2019 <= 0,99 e incidenti mortali 2019 <= della media degli incidenti mortali del Gruppo negli anni 2016-2018 (equivalente ad una riduzione degli incidenti mortali del Gruppo rispetto a target 2018 >= 1) (6)	IF 2019 <= 0,97 e stesso obiettivo di riduzione di numero di incidenti mortali nel 2019 previsto per la soglia di accesso	IF 2019 <= 0,94 e stesso obiettivo di riduzione di numero di incidenti mortali nel 2019 previsto per la soglia di accesso

Al raggiungimento della soglia di accesso è prevista l'erogazione di una somma pari al 50% del premio base, mentre al raggiungimento del *target* e dell'*overperformance* è prevista l'erogazione, rispettivamente, del 100% e del 120% del premio

(1) I *Funds from operations* sono calcolati come somma dei *cash flow* prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + *gross capex*, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato, al netto della quota di attività classificate come "*held for sale*" e "*discontinued operations*", sarà determinato dai "Finanziamenti a lungo termine" e dai "Finanziamenti a breve termine e quote correnti dei finanziamenti a lungo termine", al netto delle "Disponibilità liquide e mezzi equivalenti" e delle attività finanziarie correnti e non correnti (crediti finanziari e titoli diversi da partecipazioni) incluse nelle "Altre attività correnti" e nelle "Altre attività non correnti".
(2) I *Group Opex* sono calcolati come somma dei costi afferenti a "servizi", "materiali e forniture", "costi noleggio", "costi ricorrenti personale" e "altri costi fissi gestibili", nonché dei costi inerenti a "imposte e canoni", "costi non ricorrenti area del personale" e "altri costi fissi non gestibili".
(3) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano almeno 1 giorno di malattia. Dal conteggio degli infortuni fatali, sono esclusi gli eventi stradali.
(4) Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget,* le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, gli impatti di eventuali accantonamenti e rilasci straordinari di fondi nonché l'impatto di operazioni straordinarie, sempre rispetto alle ipotesi di *budget,* verranno neutralizzati. Gli obiettivi includono l'impatto dei nuovi principi contabili internazionali.
(5) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano almeno 1 giorno di malattia.
(6) Dal conteggio degli infortuni fatali sono esclusi gli eventi stradali.

base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato. Per *performance* inferiori alla soglia di accesso non è previsto alcun premio.



Pertanto, se, ad esempio:

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

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

Remunerazione variabile di lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione a piani di incentivazione di durata pluriennale destinati al *top management* del Gruppo Enel e può variare da 0 fino a un massimo del 280% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale (e, quindi, fino ad un massimo di 4.116.000 euro lordi annui).

Per il 2019 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione all'apposito Piano *Long Term Incentive* ("**Piano LTI 2019**"), per il quale è previsto che il premio eventualmente maturato venga corrisposto in parte in denaro ed in parte in azioni Enel, secondo quanto successivamente illustrato.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* di durata triennale che caratterizzano il Piano LTI 2019, nonché il relativo peso:

Obiettivo di *performance*	Peso
TSR medio (7) Enel *vs* TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM (8) nel triennio 2019-2021	50%
ROACE (*Return on average capital employed*) cumulato triennio 2019-2021 (9)	40%
Emissioni di grammi di CO_2 per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2021 (10)	10%

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* del TSR medio Enel inferiori al 100% del TSR medio dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM non verrà assegnato alcun premio.

TSR Enel superiore al 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 110% e il 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 100% e il 110% del TSR Indice	TSR Enel inferiore al 100% del TSR Indice
280% (11)	150%	100%	0%

L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel

(7) Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM* viene calcolato nel periodo di un mese che precede l'inizio e il termine del *performance period* (1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.
(8) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Alla data della presente Relazione, tale indice è composto da A2A, E.On, EdF, EdP, Enagas, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Innogy, Italgas, Naturgy, Red Electrica, Rubis, Rwe, Suez Environnement, Terna, Uniper, Veolia Environnement e Verbund.
(9) Il ROACE è calcolato come rapporto tra: (i) EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ovvero le plusvalenze derivanti da cessioni di *asset* e le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*) e (ii) CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle *Discontinued Operations* e delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario.
In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali.
In sede di consuntivazione saranno presentate al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.
(10) Emissioni legate alla produzione degli impianti del Gruppo.
(11) Per i destinatari del Piano LTI 2019 diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

Piano Strategico 2019/2021) non verrà assegnato alcun premio.

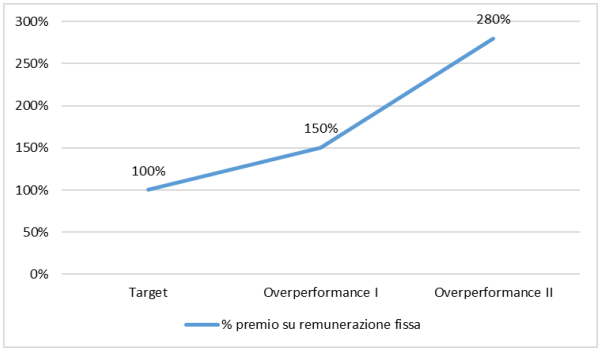
Obiettivo	*Target*	*Over I*	*Over II*
ROACE cumulato triennio 2019-2021	38,1%	38,6%	39,2%

L'obiettivo concernente la riduzione delle emissioni di CO_2 (grammi per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2021), utilizzato per la prima volta in occasione del Piano LTI 2018, è stato mantenuto in considerazione del favore con cui esso è stato accolto da parte dei principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, e tenuto conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria alle tematiche ESG, con una particolare enfasi posta proprio sulla lotta al cambiamento climatico. Si segnala inoltre come tale obiettivo sia volto a rafforzare la correlazione tra la remunerazione variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2019/2021, che promuove l'applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo.

Il predetto obiettivo sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2019/2021) non verrà assegnato alcun premio.

Obiettivo	*Target*	*Over I*	*Over II*
Emissioni di CO_2 (dati in $gCO_2/KWheq$) al 2021	<=345	<=335	<=325

Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 100% del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280% ([12]) (al livello *Over II*) del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato.



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE e riduzione delle emissioni di CO_2) raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 100% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 50% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE e riduzione delle emissioni di CO_2) raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto *(i)* per il 100% in azioni e *(ii)* per il restante 50% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE e riduzione delle emissioni di CO_2) raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% in azioni e (ii) per il restante 180% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

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

([12]) Per i destinatari del Piano LTI 2019 diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2019 prevede che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

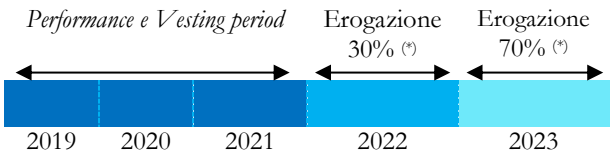
In particolare, si prevede che il 100% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2019 in base alla media dei corsi del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese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

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

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2019 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2019



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

Clawback e *malus*

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile di lungo termine oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata o calcolata 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, pari complessivamente a 2.940.000 euro, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. È previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di (i) revoca o mancato rinnovo del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di giusta causa *ex* art. 2119 del codice civile ("Giusta Causa"); ovvero (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. L'indennità non sarà comunque dovuta nel caso in cui, dopo la cessazione del rapporto di amministrazione (e la conseguente cessazione del rapporto dirigenziale), l'interessato sia destinato ad essere assunto o nominato in altro incarico di contenuto analogo o superiore in una società a controllo pubblico. Non è prevista alcuna indennità di fine mandato in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale legata ad ipotesi di modificazione degli assetti proprietari di Enel (c.d. "*change of control*").

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale ha inoltre concesso irrevocabilmente alla Società, ai sensi dell'art. 1331 del codice civile e a fronte di un corrispettivo pari a 485.100 euro lordi (da versare in tre rate annuali di pari importo), il diritto di attivare un patto di non concorrenza. Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna a non svolgere, per il periodo di 1 anno successivo alla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale, qualunque ne sia stata la causa, né personalmente né per interposta persona od ente, alcuna attività, anche solo occasionale o gratuita, in concorrenza – ovvero a favore di soggetti che

operino in concorrenza – con quella svolta dal Gruppo Enel in tutto il territorio di Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile. Nel caso in cui la Società eserciti l'opzione, corrisponderà all'interessato, entro i 15 giorni successivi al termine del periodo di durata degli obblighi stessi (vale a dire trascorso 1 anno dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo pari a 2.748.900 euro lordi. È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione (unitamente a quella versata dalla Società quale corrispettivo del diritto di attivare il patto di non concorrenza), ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. Tale violazione comporta inoltre l'obbligo di risarcire il danno, consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo complessivo del patto di non concorrenza (salvo il diritto della Società di agire per ottenere l'esecuzione in forma specifica del patto stesso).

Si segnala che il corrispettivo complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al ricorrere delle circostanze sopra illustrate nel presente paragrafo, per i) l'indennità di fine mandato, ii) l'opzione e iii) il patto di non concorrenza è inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine ([13]).

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, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda. La Società ha inoltre stipulato una polizza assicurativa al fine di garantire all'interessato un trattamento previdenziale e contributivo di portata analoga a quello di cui avrebbe beneficiato, con riferimento sia alla parte fissa che alla parte variabile del rapporto di amministrazione, qualora tale rapporto fosse stato parificato a quello dirigenziale.

Si segnala che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

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

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, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, da un compenso aggiuntivo determinato da quest'ultimo (ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto sociale), su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla sola componente fissa, determinata dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017 in misura pari a 80.000 euro lordi annui, non essendo prevista alcuna componente variabile.

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 13 luglio 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina. I suddetti compensi, per la partecipazione a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, attualmente, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità), sono stati fissati nelle seguenti misure:

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

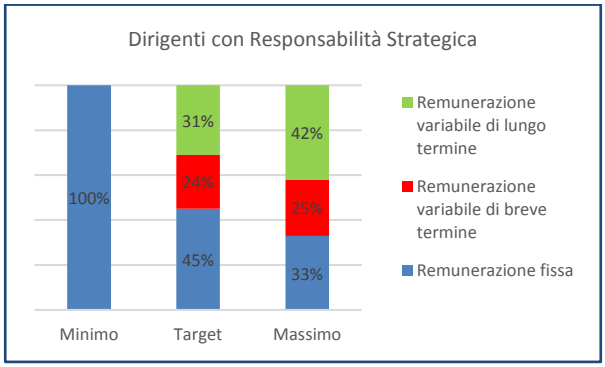
Nel fissare i suddetti compensi, il Consiglio di Amministrazione ha altresì fissato un limite massimo all'ammontare complessivo che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai suddetti Comitati, prevedendo che

tale ammontare non possa comunque superare 70.000 euro lordi annui.

1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

Struttura della retribuzione e *pay mix*

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



Retribuzione fissa

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

Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche retribuisce la *performance* in una logica di merito e di sostenibilità. Tale retribuzione viene attribuita ai Dirigenti con responsabilità strategiche in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuno di essi e rappresenta in media, al valore *target*, il 52% della componente fissa. In particolare, la componente variabile di breve termine è attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano strategico e individuati congiuntamente dalla Funzione *Administration, Finance and Control* e dalla Funzione *People and Organization*. Tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country* (ad esempio, l'utile netto ordinario consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country*); e (ii) *target* tecnici e/o di progetto.

Si fa altresì presente che la misura della retribuzione variabile di breve termine (MBO) può variare in concreto, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance,* da un minimo (al di sotto del quale il premio viene azzerato) a un massimo (predefinito e legato a ipotesi di *overperformance* riguardo agli obiettivi assegnati) che risulta differenziato in funzione degli specifici contesti nazionali e di *business* dove il Gruppo opera.

Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2019, dettagliatamente descritto nel paragrafo 1.2.3 della presente relazione, e può variare da 0 fino a un massimo del 126% della remunerazione fissa annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali che caratterizzano tale Piano.

Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE e riduzione delle emissioni di CO_2) raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto *(i)* per il 50% in azioni e *(ii)* per il restante 50% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 35% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE e riduzione delle emissioni di CO_2) raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 105% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto *(i)* per il 33,3% in azioni e *(ii)* per il restante 66,6% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE e riduzione delle emissioni di CO_2) raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 126% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 27,8% in azioni e (ii) per il restante 72,2% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

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

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2019 prevede per tutti i destinatari – e, quindi, anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche – che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

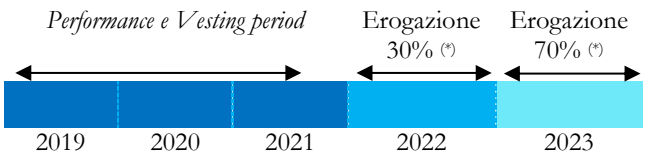
In particolare, per i destinatari del Piano diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale si prevede che il 50% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2019 in base alla media dei corsi del titolo Enel rilevati presso il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

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

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento del Piano LTI 2019 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2019



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

Clausola di *clawback* e *malus*

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

Altri compensi

Di norma non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione.

In costanza del rapporto di lavoro è prevista: (i) l'assegnazione di autoveicolo a uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio professionale ed extraprofessionale; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo, in funzione del contratto di lavoro applicato, destinato ai *manager* del Gruppo; (iv) il versamento da parte di Enel di contributi per l'assistenza sanitaria integrativa, secondo la normativa contrattuale. Tali benefici spettano anche all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale.

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

2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2018

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui 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. Tali compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella politica per la remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 maggio 2018.

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

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

- Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata deliberata (ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 23.2 dello Statuto sociale) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione assorbe l'emolumento base riconosciuto agli interessati, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale), quali componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

- Remunerazione variabile di breve termine

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

Obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale	Punteggio massimo	Punti assegnati
Utile netto ordinario consolidato	40	40
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato	30	30
Cash cost consolidato	20	20
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2018 *vs* 2017 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	10	10
Valutazione complessiva	Massimo della remunerazione variabile di breve termine (pari al 120% della remunerazione fissa)	

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

Obiettivi di *performance* assegnati all'AD /DG	Obiettivo soglia	Obiettivo a *target*	Obiettivo massimo	*Performance* raggiunta	*Payout* soglia di accesso	*Payout* target	*Payout* massimo	*Payout* raggiunto
Utile netto ordinario consolidato	3.850 €Mln	4.053 €Mln	4.150 €Mln	4.177 €Mln (**)	20%	40%	48%	48%
***Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato**	26,2%	26,9%	27,6%	28,1%	15%	30%	36%	36%
***Cash cost* consolidato**	11,5 €bn	11,35 €bn	11,25 €bn	11,23 €bn	10%	20%	24%	24%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2018 *vs* 2017 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento (*)	<= 1,17	<= 1,15	<= 1,11	0,87	5%	10%	12%	12%
Totale *Payout*					50%	100%	120%	120%

(*) Si segnala che per quanto attiene gli infortuni fatali la riduzione è stata pari a circa il 18%.

(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'utile netto ordinario consolidato relativo al 2018 (pari a 4.060 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al *budget* (+ 25 milioni di euro), (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+58 milioni di euro), nonché (iii) dell'effetto di accantonamenti e rilasci straordinari di fondi (+34 milioni di euro).

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

La componente variabile di breve termine della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata assegnata a seconda della *performance* di ciascuno di essi in relazione ai singoli obiettivi attribuitigli.

- Remunerazione variabile di lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento, nelle misure indicate nella seguente tabella, degli obiettivi di *performance* del Piano LTI 2016 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi disposto il riconoscimento nei loro confronti del 169,50% del premio base loro assegnato in base al Piano stesso.

Obiettivi di *performance* assegnati ai destinatari del Piano LTI 2016	Obiettivo soglia	Obiettivo a *target*	Obiettivo I *Over*	Obiettivo II *Over*	*Performance* raggiunta	*Payout* soglia di accesso	*Payout target*	*Payout* I *over*	*Payout* II *over*	*Payout* Raggiunto
TSR medio Enel *vs* TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* - UEM	Tra 90% e 100%	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	174%	30%	60%	90%	108%	108,00%
Return on average capital employed* (ROACE)	30,3	31,1	32,4	33,2	32,5	20%	40%	60%	72%	61,50%
Totale *Payout*						50%	100%	150%	180%	169,50%

***** In base ai risultati raggiunti il valore di consuntivazione del ROACE è definito sulla base della curva di interpolazione fra il I e il II *over*.

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

- Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

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

In vista della definizione di tale trattamento, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha verificato, con il supporto del consulente indipendente Mercer, che il trattamento complessivo riconosciuto ai Vertici societari nel precedente mandato 2014/2016 si attestava su livelli significativamente inferiori a quelli del *benchmark* rappresentato dal *Peer Group* Europeo di *Industry,* che è stato ritenuto da Mercer maggiormente significativo rispetto al *peer group* composto da società appartenenti all'indice FTSE MIB per la definizione del nuovo trattamento ed è stato successivamente utilizzato per l'elaborazione della politica sulla remunerazione per il 2019 (per la composizione del *Peer Group* Europeo di *Industry* nonché del *peer group* composto da società appartenenti all'indice FTSE MIB si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 1.1.3 della presente relazione). In particolare, si è constatato che il trattamento complessivo riconosciuto ai Vertici societari nel precedente mandato 2014/2016 non rifletteva il posizionamento di Enel in termini dimensionali, di redditività e di capitalizzazione rispetto al medesimo *Peer Group* Europeo di *Industry* ([14]).

Tale disallineamento risulta dovuto al fatto che, per un verso, il compenso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il precedente mandato 2014/2016 era stato fissato – in attuazione di quanto previsto dall'art. 84-*ter* del Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché in forza di apposita deliberazione adottata in base a tale normativa dall'Assemblea degli azionisti del 22 maggio 2014 – in misura non superiore al 75% del trattamento economico complessivo spettante al titolare di tale carica nel corso del precedente mandato 2011/2013. Per altro verso, in accoglimento della raccomandazione espressa in occasione della medesima Assemblea da parte dell'azionista Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Consiglio di Amministrazione aveva fissato l'ammontare complessivo del compenso del Presidente per il mandato 2014/2016 in misura pari a 238.000 euro annui, in analogia a quanto avvenuto per le varie società quotate sottoposte al controllo del medesimo Ministero.

Tenuto conto che i vincoli normativi e le raccomandazioni di cui al precedente paragrafo – dettati da ragioni contingenti e destinati ad operare per un periodo transitorio – non risultavano più applicabili, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha ritenuto opportuno prevedere quindi per il mandato 2017/2019 un riallineamento ai valori espressi dal mercato *(i)* della misura della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nonché *(ii)* del bilanciamento del *pay-mix* di quest'ultimo. Nel pervenire a tale determinazione, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto della significativa crescita realizzata dal Gruppo Enel in termini di risultati operativi, economico-finanziari e di internazionalizzazione, nonché di capitalizzazione di borsa e di *total shareholders' return* a partire dall'avvento dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale attualmente in carica ([15]).

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019, specificando il relativo posizionamento per il 2018 rispetto al mercato di riferimento. Si riporta altresì il posizionamento per il 2018 del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

([14]) In particolare, in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2016 delle società ricomprese nel *Peer Group* Europeo di *Industry*, Enel si collocava al primo posto all'interno di tale *panel* in termini di ricavi, risultato operativo e capitalizzazione di mercato, posizionandosi all'interno del terzo quartile per quanto concerneva la consistenza del personale. Tale situazione è rimasta immutata in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2017 delle medesime società ricomprese nel *Peer Group* Europeo di *Industry*.

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

Presidente

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

- l'attuale Presidente, coerentemente con le deleghe assegnate, ricopre un ruolo non esecutivo e svolge inoltre, di fatto, il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo;
- l'analisi della *governance* del Gruppo ha evidenziato un assetto organizzativo molto articolato, con 14 società quotate controllate da Enel in 7 paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza. In tale contesto, assume particolare rilievo il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo ricoperto dal Presidente.

Conseguentemente si è ritenuto opportuno riconoscere al Presidente una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, stabilita in misura pari a 450.000 euro lordi annui, che – in base ai dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 – si posiziona leggermente al di sopra della mediana relativa alla remunerazione dei presidenti non esecutivi del *Peer Group* Europeo di *Industry* ([16]).

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in base alle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer ha ritenuto opportuno apportare le seguenti variazioni rispetto al trattamento previsto per il precedente mandato 2014/2016:

- la remunerazione fissa è stata portata da 1.155.000 euro lordi annui a 1.470.000 euro lordi annui, con un incremento del 27,3% rispetto al precedente mandato, raggiungendo quindi un livello sostanzialmente equivalente a quello applicabile prima della decurtazione disposta dall'Assemblea degli azionisti del 22 maggio 2014 in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legge n. 69/2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 98/2013;
- la remunerazione variabile di breve termine è stata confermata al *target* in misura pari al 100% della remunerazione fissa (vale a dire al livello del terzo quartile del *Peer Group* Europeo di *Industry*) e in misura pari al 120% della remunerazione fissa (vale a dire poco sotto la mediana del *Peer Group* Europeo di *Industry*) per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di *performance*;
- la remunerazione variabile di lungo termine è stata portata *(i)* dall'80% al 100% della remunerazione fissa (vale a dire poco sotto la mediana del *Peer Group* Europeo di *Industry*) per quanto riguarda il raggiungimento del *target* e *(ii)* dal 144% al 280% della remunerazione fissa (vale a dire al livello della mediana del *Peer Group* Europeo di *Industry*) per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di *performance*.

Le variazioni in tal modo apportate alla struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale hanno inteso al contempo riequilibrare il *pay-mix*, che nel precedente mandato 2014/2016 si caratterizzava per una prevalenza della componente variabile di breve termine rispetto a quella di lungo termine, in controtendenza rispetto al *Peer Group* Europeo di *Industry* e a quanto raccomandato nelle *policy* dei principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

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

([16]) Si segnala per completezza che la remunerazione del Presidente di Enel si colloca invece – sempre in base ai dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 – al di sotto della mediana relativa alla remunerazione dei presidenti non esecutivi del *peer group* composto da società appartenenti all'indice FTSE MIB.

in circa 4.116.000 euro in caso di raggiungimento del livello massimo di *performance*.

Alla luce di quanto sopra la *Total Direct Compensation Target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine a *target*) dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si colloca – in base ai dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 – poco al di sotto del nono decile di mercato del *Peer Group* Europeo di *Industry* ([17]).

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al *benchmark* di riferimento ("*2018 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*", che ha analizzato la remunerazione degli *executive* di 959 società europee), tra la mediana di mercato e il terzo quartile.

([17]) Si segnala per completezza che la *Total Direct Compensation Target* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel si colloca invece – sempre in base ai dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione pubblicate in occasione della stagione assembleare 2018 – tra la mediana e il terzo quartile di mercato del *peer group* composto da società appartenenti all'indice FTSE MIB.

2.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2018)

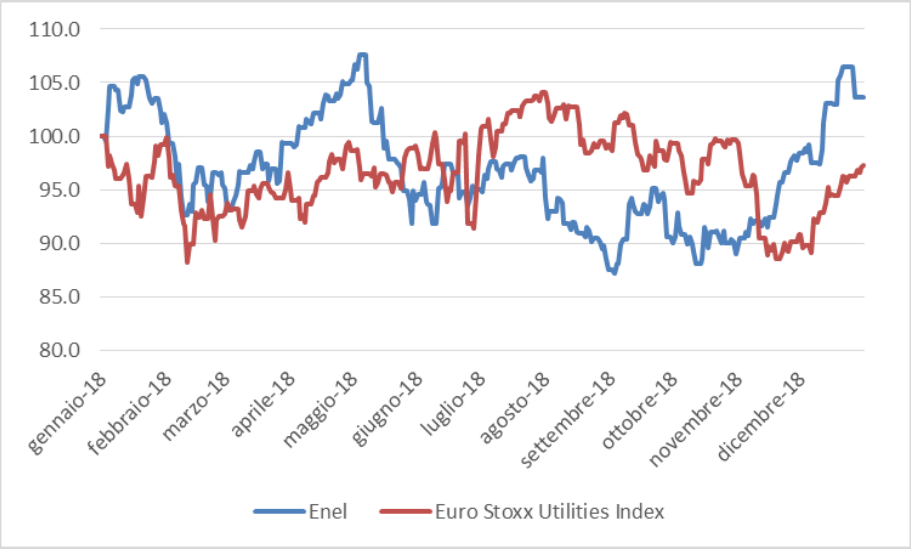


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi corrisposti nel 2018, 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 Consob.. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi della società che redige il bilancio												
Maria Patrizia Grieco (1)	Presidente	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	450.000 (a)	-	-	-	8.685 (b)	-	458.685	-	-
Francesco Starace (2)	A.D. e D.G.	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	1.470.000 (a)	-	3.398.094 (b)	-	75.742 (c)	161.700 (d)	5.105.536	-	-
Alfredo Antoniozzi (3)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	50.000 (b)	-	-	-	-	130.000	-	-
Alberto Bianchi (4)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	60.000 (b)	-	-	-	-	140.000	-	-
Cesare Calari (5)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	50.000 (b)	-	-	-	-	130.000	-	-
Paola Girdinio (6)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	60.000 (b)	-	-	-	-	140.000	-	-
Alberto Pera (7)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	59.000 (b)	-	-	-	-	139.000	-	-
Anna Chiara Svelto (8)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	68.000 (b)	-	-	-	-	148.000	-	-
Angelo Taraborrelli (9)	Consigliere	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2019	80.000 (a)	70.000 (b)	-	-	-	-	150.000	-	-
Sergio Duca (10)	Presidente Collegio Sindacale	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2018	85.000 (a)	-	-	-	-	-	85.000	-	-
Romina Guglielmetti(11)	Sindaco effettivo	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2018	75.000 (a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Roberto Mazzei (12)	Sindaco effettivo	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2018	75.000 (a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
(I) Sub-totale				**2.715.000**	**417.000**	**3.398.094**	**-**	**84.427**	**161.700**	**6.776.221**	**-**	**-**
(II) Compensi da controllate e collegate												
Maria Patrizia Grieco (13)	Consigliere Endesa S.A.	01/2018-12/2018	Approvazione bilancio 2021	207.244 (a)	-	-	-	-	-	207.244	-	-
(II) Sub-totale				**207.244**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**207.244**	**-**	**-**
(III) Totale				**2.922.244**	**417.000**	**3.398.094**	**-**	**84.427**	**161.700**	**6.983.465**	**-**	**-**

Note:

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

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Tale emolumento assorbe altresì i compensi per le cariche in società non quotate partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.

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

(2) Francesco Starace – Amministratore Delegato/Direttore Generale

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 690.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 780.000 euro per quella di Direttore Generale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, nonché i compensi spettanti per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.

(b) Componente variabile: (i) di breve termine per la carica di Amministratore Delegato, pari ad euro 828.000 (valorizzato in tabella), e per la carica di Direttore Generale, pari ad euro 936.000 (valorizzato in tabella), determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 21 marzo 2019, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2018, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso; (ii) di lungo termine, relativa: (a) al piano di LTI 2015, pari ad euro 1.663.200, di cui il 30%, pari ad euro 498.960 (già valorizzato nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che ha illustrato i compensi di competenza del 2017), è stato erogato nel 2018 e il restante 70%, pari ad euro 1.164.240 (valorizzato in tabella), erogabile nel 2019; (b) al piano di LTI 2016, pari ad euro 1.566.180, di cui il 30%, pari ad euro 469.854 (valorizzato in tabella), erogabile nel 2019 e il restante 70%, pari ad euro 1.096.326 (che sarà valorizzato nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che illustrerà i compensi di competenza del 2019), differito al 2020.

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

(d) Importo corrisposto, per l'anno 2018, a fronte del diritto (opzione), concesso a Enel, per l'attivazione di un patto di non concorrenza.

(3) Alfredo Antoniozzi – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 26.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 24.000 euro).

(4) Alberto Bianchi – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in qualità di presidente (pari a 36.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 24.000 euro).

(5) Cesare Calari – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 26.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 24.000 euro).

(6) Paola Girdinio – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 26.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 34.000 euro).

(7) Alberto Pera – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 26.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 33.000 euro).

(8) Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 34.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 34.000 euro).

(9) Angelo Taraborrelli – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 44.000 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 26.000 euro).

(10) Sergio Duca – Presidente del Collegio Sindacale

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2016.

(11) Romina Guglielmetti – Sindaco effettivo

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2016.

(12) Roberto Mazzei – Sindaco effettivo

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2016.

(13) Maria Patrizia Grieco – Consigliere Endesa S.A.

(a) Emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Endesa S.A., comprensivo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi della società che redige il bilancio												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche (1)	-	-	2.612.526	-	5.005.385	-	221.828 (2)	73.510	**7.913.249**	-	1.950.000 (3)
(II) Compensi da controllate e collegate												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche (1)	-	-	3.840.851	-	6.802.512	-	721.966 (2)	32.721	**11.398.050**	-	-
(III) Totale				**6.453.377**	**-**	**11.807.897**	**-**	**943.794 (2)**	**106.231**	**19.311.299**	**-**	**1.950.000 (3)**

Note:

(1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2018 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni).

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

(3) Trattamento di fine rapporto corrisposto in linea con i criteri previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

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

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Francesco Starace	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2018	1.764.000	-	-	-	-	-	-
		LTI 2015	-	-	-	-	1.164.240 (1)	-	-
		LTI 2016	-	-	-	-	469.854	1.096.326(2)	-
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
--	Dirigenti con responsabilità strategiche		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2018	1.963.650	-	-	-	-	-	-
		LTI 2015	-	-	-	-	1.956.772 (3)	-	-
		LTI 2016	-	-	-	-	1.034.963	2.414.913 (2)	-
(I) Sub-totale			**1.963.650**	**-**	**-**	**-**	**2.991.735**	**2.414.913**	**50.000**
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2018	3.049.037	-	-	-	-	-	-
		LTI 2015	-	-	-	-	2.458.471 (3)	-	-
		LTI 2016	-	-	-	-	1.145.004	2.671.676 (2)	-
(II) Sub-totale			**3.049.037**	**-**	**-**	**-**	**3.603.475**	**2.671.676**	**150.000**
(III) Totale			**5.012.687**	**-**	**-**	**-**	**6.595.210**	**5.086.589**	**200.000**

Note:

(1) Quota parte relativa al Piano LTI 2015 che verrà pagata nel 2019 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2015). La consuntivazione del Piano LTI 2015 è risultata pari al 180% del premio base assegnato. Il premio complessivamente riconosciuto per tale Piano risulta quindi pari ad euro 1.663.200, di cui il 30%, pari ad euro 498.960 (già valorizzato nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che ha illustrato i compensi di competenza del 2017), è stato erogato nel 2018 ed il restante 70%, pari ad euro 1.164.240 (valorizzato in tabella), risulta erogabile nel 2019.

(2) Quota parte relativa al Piano LTI 2016 che verrà pagata nel 2020 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2016).

(3) Quota parte relativa al Piano LTI 2015 che verrà pagata nel 2019 (ammontare pari al 70% del premio consuntivato, come da Regolamento del Piano LTI 2015). La consuntivazione del Piano LTI 2015 è risultata pari al 180% del premio base assegnato.

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 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 2018 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 2017	Numero azioni acquistate nel 2018	Numero azioni vendute nel 2018	Numero azioni possedute a fine 2018	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	313.623 (1)	200.000(2)	135	513.488 (3)	Proprietà
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Proprietà
Calari Cesare	Amministratore	Enel S.p.A.	4.104	-	-	4.104	Proprietà
Girdinio Paola	Amministratore	Enel S.p.A.	784 (4)	-	-	784 (4)	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
Tono Alfonso	Sindaco supplente	Enel S.p.A.	507	-	-	507	Proprietà
Tutino Franco	Sindaco supplente	Enel S.p.A.	262 (5)	-	262 (5)	0	Proprietà
Dirigenti con responsabilità strategiche							
N. 12 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel S.p.A.	171.276 (6) (*)	36.185 (7)	-	207.461 (8)	Proprietà
		Endesa S.A.	4.884 (*)	-	-	4.884	Proprietà

(1) Di cui 194.003 personalmente e 119.620 da parte del coniuge.
(2) Di cui 100.000 personalmente e 100.000 da parte del coniuge.
(3) Di cui 293.868 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.
(4) Di cui 392 personalmente e 392 da parte del coniuge.
(5) Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.
(6) Di cui 166.944 personalmente e 4.332 da parte del coniuge.
(7) Di cui 33.185 personalmente e 3.000 da parte del coniuge.
(8) Di cui 200.129 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.
(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2017 da coloro che nel corso dell'esercizio 2018, anche per una frazione di anno, hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.