

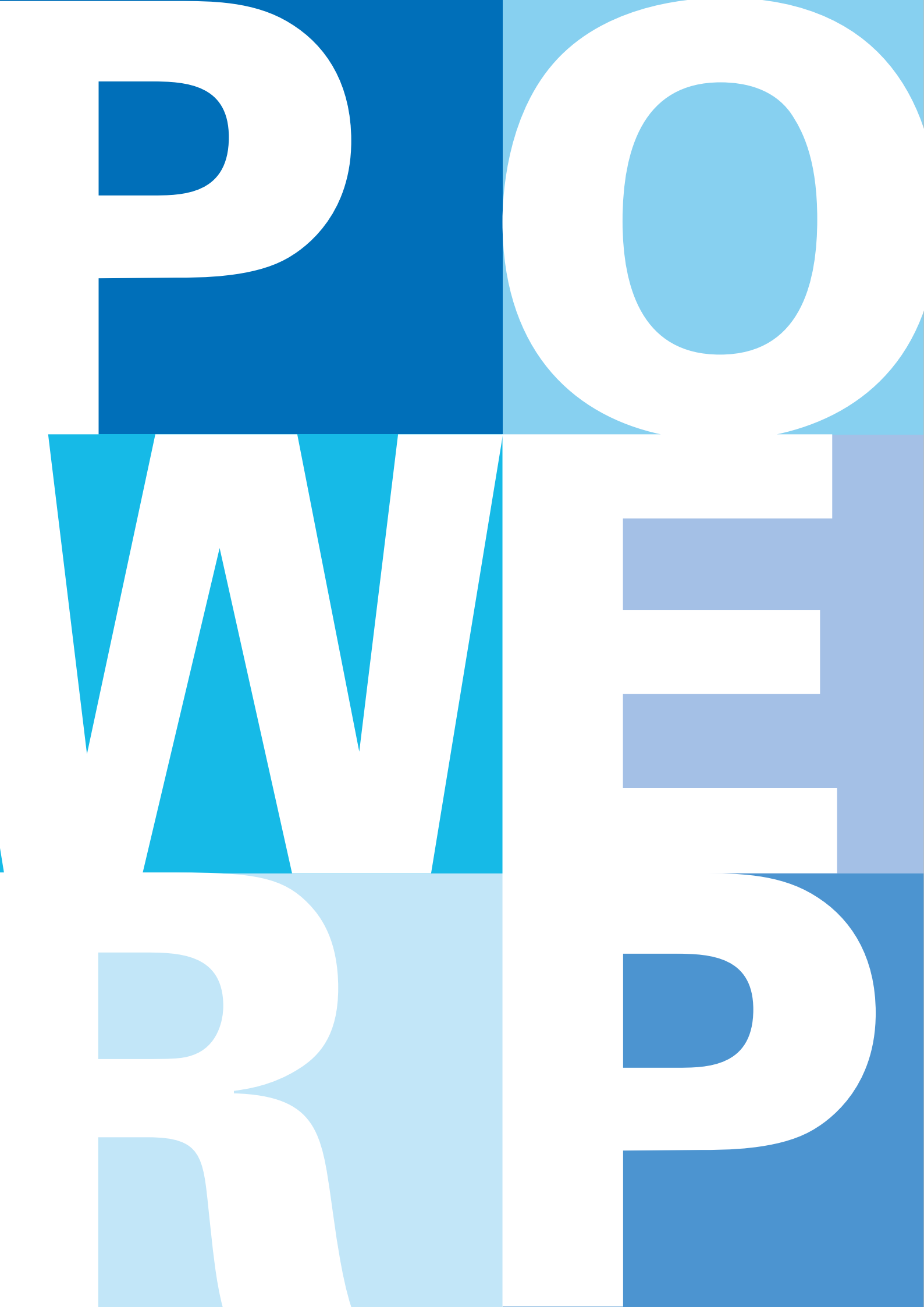


OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI 2020
SHAREHOLDERS' MEETING 2020





ASSEMBLEA
ORDINARIA
DEGLI AZIONISTI
14 MAGGIO 2020
IN UNICA
CONVOCAZIONE

ORDINARY
SHAREHOLDERS'
MEETING
MAY 14TH, 2020
ON SINGLE CALL



Ordine del giorno 7

1.



**Relazioni
del Consiglio di
Amministrazione
sugli argomenti
all'ordine
del giorno
dell'Assemblea**

9

2.



**Relazione sulla
politica in materia
di remunerazione
per il 2020
e sui compensi
corrisposti
nel 2019**

33

3.



**Documento
Informativo sul
Piano LTI 2020**

91

4.



**Orientamenti
del Consiglio di
Amministrazione
di Enel SpA
agli azionisti
sulla dimensione
e composizione
del nuovo
Consiglio di
Amministrazione**

117

ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING 2020

Agenda 125

1.



Reports of the Board of Directors on the items of the agenda of the Shareholders' Meeting 127

2.



Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019 151

3.



Information Document on LTI Plan 2020 207

4.



Guidelines of the Board of Directors of Enel SpA to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors 233

PRO
WE
R
P

ASSEMBLEA
DEGLI AZIONISTI
14 MAGGIO 2020
IN UNICA
CONVOCAZIONE





Enel SpA

Sede in Roma - Viale Regina Margherita, n. 137
Capitale sociale € 10.166.679.946 interamente versato
Codice Fiscale e Registro
delle Imprese di Roma n. 00811720580
R.E.A. di Roma n. 756032
Partita I.V.A. n. 00934061003

Assemblea ordinaria degli azionisti

convocata, in unica convocazione, per il giorno 14 maggio 2020, alle ore 14:00, in Roma, in via Ombrone n. 2, per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2019 e della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2019.
2. Destinazione dell'utile di esercizio.
3. Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 16 maggio 2019. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
5. Determinazione della durata in carica del Consiglio di Amministrazione.
6. Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
7. Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione.
8. Determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
9. Piano 2020 di incentivazione di lungo termine destinato al management di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
10. Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti:
 - 10.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione (deliberazione vincolante);
 - 10.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti (deliberazione non vincolante).





**1. RELAZIONI
DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
SUGLI ARGOMENTI
ALL'ORDINE
DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA**

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo argomento all'ordine del giorno

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2019 e della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2019

Signori azionisti,

in appositi fascicoli che saranno messi a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito internet della Società dedicata alla presente Assemblea (www.enel.com), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com) entro il 22 aprile 2020, ai quali pertanto si fa rinvio, sono contenuti il Bilancio di esercizio di Enel SpA al 31 dicembre 2019 (che chiude con un utile netto di circa 4.792 milioni di euro) e il Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2019 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di 2.174 milioni di euro).

Contestualmente a tali documenti e con le medesime modalità sarà altresì messa a disposizione del pubblico la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2019, predisposta ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 e del relativo Regolamento di attuazione adottato dalla

CONSOB con delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018 (la "Dichiarazione Consolidata non Finanziaria"), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2020. Si ricorda che tale dichiarazione, contenente informazioni su temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, viene presentata all'Assemblea a soli fini informativi, non essendo sottoposta all'approvazione di quest'ultima in quanto atto di competenza del Consiglio di Amministrazione. Ai sensi delle richiamate disposizioni normative, la Dichiarazione Consolidata non Finanziaria è stata trasmessa al Collegio Sindacale e alla Società di revisione legale, che ne terranno conto ai fini delle rispettive relazioni, che saranno anch'esse messe a disposizione degli azionisti unitamente alla suddetta documentazione di bilancio.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA:

- > esaminati i dati del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dalla Società di revisione legale;
- > preso atto dei dati del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2019 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Società di revisione legale;
- > preso atto della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario concernente l'esercizio 2019 e della relativa relazione della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul secondo argomento all'ordine del giorno

Destinazione dell'utile di esercizio

Signori azionisti,

si ricorda che la politica dei dividendi contemplata dal Piano Strategico 2019-2021 (illustrato alla comunità finanziaria nel mese di novembre 2018) prevede, con specifico riferimento ai risultati dell'esercizio 2019, la corresponsione agli azionisti di un dividendo complessivo pari all'importo più elevato tra 0,32 euro per azione e il 70% del risultato netto ordinario del Gruppo Enel realizzato nel medesimo esercizio, da corrispondere in due tranches, con pagamento programmato nei mesi di gennaio, a titolo di acconto, e di luglio, a titolo di saldo.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12 novembre 2019, ha deliberato, ai sensi dell'art. 2433-bis del codice civile e dell'art. 26.3 dello Statuto sociale, la distribuzione di un acconto sul dividendo dell'esercizio 2019 pari a 0,16 euro per azione, che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 22 gennaio 2020. A tale acconto sul dividendo non hanno concorso le n. 1.549.152 azioni proprie acquistate a servizio del Piano di Long-Term Incentive (LTI) 2019 e risultate in portafoglio alla "record date" del 21 gennaio 2020. In concreto, quindi, l'acconto sul dividendo dell'esercizio 2019 effettivamente distribuito agli azionisti è ammontato a 1.626.420.927,04 euro, mentre un importo di 247.864,32 euro è stato destinato alla riserva "utili accumulati" a fronte delle azioni proprie risultate in portafoglio alla "record date" sopra indicata.

Si segnala che l'utile netto ordinario di Gruppo relativo all'esercizio 2019 risulta pari a 4.767 milioni di euro (a fronte di un risultato netto di pertinenza del Gruppo pari a 2.174 milioni di euro), e pertanto il pay-out sopra indicato, pari al 70% dell'utile netto ordinario di Gruppo, ammonta a circa 3.337 milioni

di euro, ovvero a un dividendo per azione pari a 0,328 euro; tale importo risulta quindi superiore rispetto al minimo di 0,32 euro per azione, garantito con riferimento ai risultati dell'esercizio 2019 dalla indicata politica dei dividendi.

Tenuto conto dell'importo dell'acconto sul dividendo già distribuito, il Consiglio di Amministrazione Vi propone la distribuzione di un saldo del dividendo pari a 0,168 euro per azione (per un importo complessivo massimo pari a circa 1.708 milioni di euro, secondo quanto appresso indicato), da mettere in pagamento nel mese di luglio 2020.

Tenuto altresì conto che l'utile netto civilistico di Enel SpA relativo all'esercizio 2019 ammonta a circa 4.792 milioni di euro, si prevede di destinare la parte residua, pari a circa 1.457 milioni di euro, alla riserva disponibile denominata "utili accumulati" (attualmente pari a complessivi 4.889 milioni di euro circa).

Tutto ciò premesso, e considerato che la riserva legale già ammonta alla misura massima pari a un quinto del capitale sociale (secondo quanto previsto dall'art. 2430, comma 1, del codice civile), sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA, esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di destinare come segue l'utile netto dell'esercizio 2019 di Enel SpA, pari a 4.791.594.028,56 euro:
 - > alla distribuzione in favore degli azionisti:
 - 0,16 euro per ognuna delle 10.165.130.794 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (tenuto conto delle 1.549.152 azioni proprie risultate in portafoglio alla "record date" indicata nel

presente punto elenco), a copertura dell'acconto sul dividendo messo in pagamento a decorrere dal 22 gennaio 2020, previo stacco in data 20 gennaio 2020 della cedola n. 31 e "record date" (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-*terdecies* del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana SpA) coincidente con il 21 gennaio 2020, per un importo complessivo pari a 1.626.420.927,04 euro;

- 0,168 euro per ognuna delle 10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 20 luglio 2020 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 2 della presente delibera), a titolo di saldo del dividendo, per un importo complessivo massimo pari a 1.708.002.230,93 euro;

> alla riserva denominata "utili accumulati" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo minimo di 1.457.170.870,59 euro, che potrà incrementarsi in relazione al saldo del dividendo non distribuito a fronte delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 2 della presente delibera;

2. di porre in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, il saldo del dividendo di 0,168 euro per azione ordinaria – al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" appresso indicata – a decorrere dal 22 luglio 2020, con "data stacco" della cedola n. 32 coincidente con il 20 luglio 2020 e "record date" (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-*terdecies* del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana SpA) coincidente con il 21 luglio 2020.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul terzo argomento all'ordine del giorno

Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 16 maggio 2019. Deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori azionisti, siete stati convocati per discutere e deliberare in merito al rilascio, in favore del Consiglio di Amministrazione, di un'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie di Enel SpA ("Enel" o la "Società"), secondo quanto previsto dagli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, previa revoca della precedente autorizzazione deliberata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 16 maggio 2019.

A tal proposito, si ricorda che tale ultima Assemblea ha autorizzato (i) per un periodo di diciotto mesi dalla data dell'Assemblea medesima (i.e., fino al 16 novembre 2020), l'acquisto di azioni proprie della Società per un massimo di 500 milioni di azioni, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale, e un esborso complessivo fino a 2 miliardi di euro e (ii) senza limiti temporali, la disposizione di azioni proprie così acquistate.

In data 19 settembre 2019, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di tale autorizzazione, ha approvato l'acquisto di azioni proprie, per un ammontare massimo di 10,5 milioni di euro e per un numero di azioni non superiore a 2,5 milioni (equivalenti a circa lo 0,02% del capitale sociale di Enel), a servizio del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2019 destinato al top management di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile ap-

provato dalla predetta Assemblea del 16 maggio 2019 ai sensi dell'art. 114-bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza").

A seguito degli acquisti effettuati in esecuzione di tale deliberazione consiliare, la cui conclusione è stata comunicata al mercato in data 3 dicembre 2019, la Società detiene alla data odierna n. 1.549.152 azioni proprie, pari allo 0,015% circa del capitale sociale. Le società controllate non detengono azioni Enel.

In considerazione dell'approssimarsi della scadenza del periodo di diciotto mesi per l'autorizzazione all'acquisto deliberata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 16 maggio 2019 e tenuto conto del permanere delle motivazioni poste a fondamento di tale autorizzazione, si propone all'Assemblea degli azionisti di rinnovare l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, per le finalità, nei termini e con le modalità di seguito indicate, per un periodo di ulteriori diciotto mesi, e di conferire una nuova autorizzazione alla disposizione di azioni proprie senza limiti temporali, previa revoca della precedente autorizzazione.

1. Motivazioni della proposta di autorizzazione

La richiesta di rinnovare l'autorizzazione è volta ad attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di acquistare e disporre di azioni proprie della Società, nel rispetto della normativa vigente, per le seguenti finalità:

- (i) offrire agli azionisti uno strumento ulteriore di monetizzazione del proprio investimento;
- (ii) operare sul mercato in un'ottica di investimento a medio e lungo termine;
- (iii) adempiere agli obblighi derivanti dal Piano di incentivazione di lungo termine per il 2020 destinato al top management di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto

all'approvazione dell'odierna Assemblea degli azionisti al nono punto all'ordine del giorno) e/o da altri eventuali piani di azionariato destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate;

- (iv) sostenere la liquidità del titolo Enel in modo da favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni ed evitare movimenti dei prezzi anomali, nonché regolarizzare l'andamento delle negoziazioni e dei corsi, a fronte di momentanei fenomeni distorsivi legati a un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi; e
- (v) costituire un "magazzino titoli" di cui potere disporre nel contesto di eventuali operazioni di finanza straordinaria o per altri impieghi ritenuti di interesse finanziario, gestionale e/o strategico per Enel.

2. Numero massimo di azioni oggetto della proposta di autorizzazione

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 16 maggio 2019, si richiede l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, in una o più volte, per un esborso complessivo fino a 2 miliardi di euro e sino al limite massimo di n. 500 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale di Enel, che ammonta attualmente a n. 10.166.679.946 azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna.

Ai sensi dell'art. 2357, comma 1, del codice civile, le operazioni di acquisto saranno effettuate nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. Si informa in proposito che le riserve disponibili risultanti dal Bilancio al 31 dicembre 2019 di Enel, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 14.656 milioni di euro.

Il rinnovo dell'autorizzazione include la facoltà di disporre, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni in portafoglio, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché di riacquistare eventualmente le azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione.

Si precisa che il limite dei 500 milioni di azioni ordinarie Enel nonché quello dei 2 miliardi di euro di esborso complessivo massimo, previsti per l'acquisto di azioni proprie, agiscono indipendentemente l'uno dall'altro e gli acquisti cesseranno pertanto una volta che anche solo uno dei due limiti sia stato raggiunto. In particolare, il limite dei 500 mi-

lioni di azioni rappresenta il possesso azionario massimo consentito in un dato momento. Viceversa, il limite dei 2 miliardi di euro deve intendersi quale limite massimo assoluto agli acquisti, destinato pertanto a rimanere invariato anche in caso di vendita o di utilizzo delle azioni proprie in portafoglio; si tratta dunque di una provvista massima, che non potrà essere ricostituita né integrata con la cessione delle azioni precedentemente acquistate.

3. Ulteriori informazioni utili per la valutazione del rispetto dell'art. 2357, comma 3, del codice civile

Alla data della presente relazione, il capitale sociale di Enel è pari a 10.166.679.946 euro, rappresentato da n. 10.166.679.946 azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna, interamente sottoscritto e versato.

Alla medesima data, la Società detiene n. 1.549.152 azioni proprie, pari allo 0,015% circa del capitale sociale. Le società controllate non detengono azioni Enel.

4. Durata per la quale si richiede l'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie è richiesta per la durata massima prevista dall'art. 2357, comma 2, del codice civile, pari a diciotto mesi a fare data dalla delibera assembleare di autorizzazione. Nell'arco di tale periodo, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere agli acquisti in misura e tempi liberamente determinati nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

In considerazione dell'assenza di vincoli normativi, nonché dell'esigenza di assicurare alla Società la massima flessibilità sotto il profilo operativo, l'autorizzazione richiesta non prevede invece alcun limite temporale per la disposizione delle azioni proprie acquistate.

5. Corrispettivo minimo e massimo

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 16 maggio 2019, la nuova richiesta di autorizzazione prevede che gli acquisti siano effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni normative vigenti, nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, fermo restando che tale prezzo in ogni caso non dovrà discostarsi, in diminuzione o in aumento, di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Enel nella seduta del Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA, del giorno precedente ogni singola operazione.

L'autorizzazione richiesta prevede inoltre che la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio abbiano luogo secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alle finalità e ai criteri sopra illustrati, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

6. Modalità attraverso le quali saranno effettuati gli acquisti e la disposizione di azioni proprie

In considerazione delle diverse finalità indicate nel precedente paragrafo 1, anche la nuova richiesta di autorizzazione prevede che le operazioni di acquisto possano essere effettuate secondo larga parte delle modalità contemplate dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

Allo stato, dette modalità sono disciplinate dall'art. 132 del Testo Unico della Finanza, dall'art. 144-bis del Regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 (il "Regolamento MAR") e dalle relative disposizioni attuative, nonché dalla prassi di mercato inerente l'attività di sostegno della liquidità del mercato, ammessa dalla CONSOB con deliberazione n. 16839 del 19 marzo 2009. Si segnala a tale ultimo riguardo che la CONSOB, con deliberazione n. 21318 del 7 aprile 2020, ha ammesso una nuova prassi di mercato relativa al "liquidity providing" che entrerà in vigore il trentesimo giorno successivo a quello della pubblicazione della medesima deliberazione nella Gazzetta Ufficiale; a decorrere da tale data cesserà pertanto l'analoga prassi di mercato ammessa con deliberazione n. 16839 del 19 marzo 2009⁽¹⁾. In particolare, ai sensi dell'art. 132, comma 1, del Testo Unico della Finanza, gli acquisti di azioni proprie dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti, secondo le modalità stabilite dalla CONSOB. A tale ultimo riguardo, tra le modalità individuate dall'art. 144-bis, commi 1 e 1-bis, del Regolamento Emittenti, si prevede che gli acquisti di azioni Enel possano essere effettuati:

- a) per il tramite di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio;

- b) sui mercati regolamentati o sui sistemi multilaterali di negoziazione secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
- c) mediante acquisto e vendita di strumenti derivati negoziati nei mercati regolamentati o sui sistemi multilaterali di negoziazione che prevedano la consegna fisica delle azioni sottostanti, a condizione che il regolamento di organizzazione e gestione del mercato stabilisca modalità di compravendita dei predetti strumenti connotate dalle caratteristiche definite dal medesimo art. 144-bis, comma 1, lett. c) del Regolamento Emittenti. In tal caso, per l'effettuazione delle operazioni di acquisto e vendita di strumenti derivati si provvederà in ogni caso ad affidare apposito incarico ad intermediari finanziari autorizzati;
- d) con le modalità stabilite dalle prassi di mercato ammesse dalla CONSOB ai sensi dell'art. 13 del Regolamento MAR;
- e) alle condizioni indicate nell'art. 5 del Regolamento MAR.

Gli acquisti non potranno essere effettuati mediante ricorso (i) all'attribuzione ai soci, proporzionalmente alle azioni da essi possedute, di un'opzione di vendita né (ii) allo svolgimento dell'attività di internalizzazione sistematica secondo modalità non discriminatorie e che prevedano l'esecuzione in via automatica e non discrezionale delle operazioni in base a parametri preimpostati.

Ai sensi dell'art. 132, comma 3, del Testo Unico della Finanza, le predette modalità operative non troveranno applicazione con riferimento agli acquisti di azioni proprie possedute da dipendenti della Società o delle società da essa controllate e assegnate o sottoscritte a norma degli artt. 2349 e 2441, ottavo comma, del codice civile ovvero rivenienti da piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

L'autorizzazione richiesta prevede inoltre che gli atti di disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie possano invece avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi

(1) Al riguardo si segnala inoltre che, all'esito della consultazione pubblica avviata dalla CONSOB in data 21 settembre 2018, la medesima autorità, con deliberazione n. 20876 del 3 aprile 2019, ha disposto a decorrere dal 30 giugno 2019 la cessazione della prassi di mercato, precedentemente ammessa, inerente l'acquisto di azioni proprie per la costituzione di un c.d. "magazzino titoli".

di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

In particolare, le azioni proprie acquistate a servizio del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2020 destinato al top management di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea degli azionisti al nono punto all'ordine del giorno) e/o di altri eventuali piani di incentivazione azionaria destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate saranno assegnate con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani stessi.

7. Informazioni sulla eventuale strumentalità dell'acquisto di azioni proprie alla riduzione del capitale sociale

La presente richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non è strumentale alla riduzione del capitale sociale.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA, esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di revocare la deliberazione di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie adottata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 16 maggio 2019;
2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357 del codice civile – a procedere all'acquisto di azioni della Società, in una o più volte e per un periodo di diciotto mesi dalla data della presente delibera, per il perseguimento delle finalità di cui alla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione all'odierna Assemblea relativa al presente punto all'ordine del giorno (la "Relazione Illustrativa"), nei termini e alle condizioni di seguito precisati:
 - > il numero massimo di azioni da acquistare è pari a n. 500 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale di Enel SpA, che ammonta attualmente a n. 10.166.679.946 azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna, per un esborso complessivo fino a 2 miliardi di euro; gli acquisti dovranno essere effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;
 - > gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla mo-

dalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni normative vigenti nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, fermo restando che tale prezzo in ogni caso non dovrà discostarsi, in diminuzione o in aumento, di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Enel SpA nella seduta del Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA, del giorno precedente ogni singola operazione;

- > gli acquisti dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, come richiamate nella Relazione Illustrativa relativa al presente punto all'ordine del giorno, fermo restando che gli acquisti non potranno essere effettuati mediante attribuzione ai soci, proporzionalmente alle azioni da questi possedute, di un'opzione di vendita, né nello svolgimento dell'attività di internalizzazione sistematica secondo modalità non discriminatorie e che prevedano l'esecuzione in via automatica e non discrezionale delle operazioni in base a parametri preimpostati;
3. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter del codice civile – a procedere alla disposizione, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, senza limiti temporali, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché all'eventuale riacquisto delle azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione di cui al precedente punto 2, fermo restando quanto precisato al riguardo nella Relazione Illustrativa. Gli atti di disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie in portafoglio potranno avvenire per il perseguimento delle finalità di cui alla predetta Relazione Illustrativa, nei termini e alle condizioni di seguito precisati:
 - > la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio potranno avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti;
 - > la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio potranno avvenire secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alle finalità e ai criteri di cui alla

presente autorizzazione, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti;

- > le azioni proprie acquistate a servizio del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2020 destinato al top management di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea degli azionisti al nono punto all'ordine del giorno) e/o di altri eventuali piani di incentivazione azionaria destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel SpA e/o di so-

cietà da questa controllate e/o ad essa collegate saranno assegnate con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani stessi;

4. di conferire al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, al Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con facoltà di subdelega – ogni potere occorrente per dare esecuzione alle deliberazioni di cui ai punti precedenti, ponendo in essere tutto quanto richiesto, opportuno, strumentale e/o connesso per il buon esito delle stesse, nonché per provvedere all'informativa al mercato richiesta dalla normativa vigente e, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quarto argomento all'ordine del giorno

Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Signori azionisti,

in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2019 di Enel SpA giunge a scadenza il mandato triennale conferito al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 4 maggio 2017.

L'Assemblea è pertanto invitata a procedere alla nomina del Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del relativo numero di componenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 14 dello Statuto sociale.

A tale riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'art. 14.1 dello Statuto sociale, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a tre e non superiore a nove; l'Assemblea è dunque chiamata a stabilire il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione all'interno dei predetti limiti.

A tal fine, si fa presente che, in linea con quanto raccomandato dall'art. 1.C.1, lett. h), del Codice di Autodisciplina delle società quotate (edizione luglio 2018), cui Enel SpA aderisce, il Consiglio di Amministrazione in scadenza, sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e il Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità, ha espresso a beneficio degli azionisti i propri orientamenti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione della Società. Tali orientamenti, approvati in data 27 febbraio 2020 e messi a disposizione del pubblico nella sezione del sito internet della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea, tengono conto anche degli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi Comitati (c.d. "board review") riferito all'esercizio 2019.

Nell'ambito dei suddetti orientamenti, il Consiglio di Amministrazione in scadenza ha ritenuto appropriato l'attuale numero di nove Amministratori, in quanto idoneo ad "assicurare un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità del business della Società e del Gruppo Enel".

Ciò premesso, sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA:

- > esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;
- > considerato quanto disposto dall'art. 14.1 dello Statuto sociale riguardo alla dimensione del Consiglio di Amministrazione;
- > tenuto conto delle indicazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione in scadenza, riguardo al presente punto all'ordine del giorno, negli appositi orientamenti indirizzati agli azionisti sulla dimensione e sulla composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione, di cui all'art. 1.C.1, lett. h), del Codice di Autodisciplina delle società quotate (edizione luglio 2018);

delibera

di determinare in nove il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quinto argomento all'ordine del giorno

Determinazione della durata in carica del Consiglio di Amministrazione

Signori azionisti,

ai sensi dell'art. 14.2 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione della Società è nominato per un periodo fino a tre esercizi ed è rieleggibile alla scadenza del mandato.

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione in scadenza, al fine di assicurare stabilità e coerenza d'azione nella gestione della Società, propone di fissare la durata in carica del Consiglio di Amministrazione da nominare in tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

Ciò premesso, sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA:

- > esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;
- > tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14.2 dello Statuto sociale riguardo alla durata in carica del Consiglio di Amministrazione;

delibera

di determinare la durata in carica del Consiglio di Amministrazione in un periodo di tre esercizi (2020, 2021, 2022), con scadenza in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul sesto argomento all'ordine del giorno

Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Signori azionisti,

siete chiamati a procedere alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

I componenti il Consiglio di Amministrazione vengono eletti dall'Assemblea – ai sensi del combinato disposto dell'art. 147-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e dell'art. 14.3 dello Statuto sociale – sulla base di liste presentate dagli azionisti e dal Consiglio di Amministrazione uscente, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo. Si segnala, a tale riguardo, che il Consiglio di Amministrazione in scadenza ha ritenuto di astenersi dal presentare una propria lista di candidati, non essendosi finora riscontrate difficoltà da parte degli azionisti nel predisporre proprie candidature, in considerazione della composizione della compagine sociale.

Le liste dei candidati alla carica di Amministratore possono essere presentate dagli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, risultino titolari della quota minima di partecipazione al capitale sociale di Enel SpA ("Enel" o la "Società") stabilita dall'art. 144-quater del Regolamento emittenti approvato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), attualmente pari allo 0,5% del capitale sociale.

La titolarità della quota minima di partecipazione al capitale della Società necessaria per la presentazione delle liste è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del socio nel giorno in cui le liste sono depositate presso la Società.

Ogni azionista può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Per quanto riguarda la predisposizione delle liste e la composizione del Consiglio di Amministrazione, si segnala che:

a) i candidati alla carica di Amministratore devono essere in possesso:

- dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 147-quinquies del Testo Unico della Finanza, che richiama i requisiti di onorabilità stabiliti per i Sindaci di società con azioni quotate con il regolamento emanato dal Ministro della Giustizia ai sensi dell'art. 148, comma 4, del medesimo Testo Unico della Finanza (per i quali si fa attualmente riferimento all'art. 2 del Decreto del Ministro della Giustizia n. 162 del 30 marzo 2000); e
- dei requisiti previsti dall'art. 14-bis dello Statuto sociale, ai sensi del quale costituisce causa di ineleggibilità o decadenza per giusta causa dalle funzioni di Amministratore, senza diritto al risarcimento danni, l'emissione di una sentenza di condanna anche non definitiva, e fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per taluni delitti individuati dal medesimo art. 14-bis, nonché l'emissione di una sentenza di condanna definitiva che accerti la commissione dolosa di un danno erariale; tale clausola statutaria, alla cui lettura si rinvia, contiene altresì specifiche e più stringenti disposizioni con riferimento ai requisiti di onorabilità dell'Amministratore Delegato;

b) dal momento che Enel detiene, in via indiretta, l'intero capitale sociale di Enel X Financial Services Srl, istituto di moneta elettronica, nonché, sempre in via indiretta, una partecipazione qualificata nel capitale sociale di PayTipper SpA, istituto di pagamento, i candidati alla carica di Amministratore devono essere altresì in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 1 del Decreto del Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica n. 144 del 18 marzo 1998, nonché dei requisiti di correttezza

e competenza professionale previsti dalla normativa applicabile in materia e, in particolare, dalle “Disposizioni di vigilanza per gli istituti di pagamento e gli istituti di moneta elettronica” contenute nel Provvedimento della Banca d’Italia del 23 luglio 2019, che fanno rinvio alle “Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari” contenute nella Circolare della Banca d’Italia del 3 aprile 2015, n. 288, Titolo II, Capitolo 1, Sezione II;

- c) ai sensi dell’art. 14.3, primo comma, dello Statuto sociale, all’interno delle liste i nominativi dei candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo;
- d) ai sensi dell’art. 14.3, secondo comma, dello Statuto sociale, ciascuna lista deve includere almeno due candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge (vale a dire i requisiti di indipendenza applicabili ai Sindaci di società con azioni quotate, disciplinati dall’art. 148, comma 3, del Testo Unico della Finanza), menzionando distintamente tali candidati e indicando uno di essi al primo posto della lista;
- e) ai sensi dell’art. 14.3, terzo comma, dello Statuto sociale e dell’art. 147-ter, comma 1-ter, del Testo Unico della Finanza, come modificato da ultimo dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160, le liste che presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono inoltre includere candidati di genere diverso, secondo quanto indicato nell’avviso di convocazione, in modo tale da garantire che il nuovo Consiglio di Amministrazione risulti composto, almeno per due quinti, da Amministratori del genere meno rappresentato, con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all’unità superiore. A tal riguardo, si sottolinea che l’avviso di convocazione prevede che:
 - le liste composte da tre candidati debbano contenere un candidato del genere meno rappresentato, da indicare in uno dei primi due posti della lista;
 - le liste composte da quattro candidati debbano (i) contenere due candidati per ciascun genere e (ii) indicare nei primi due posti della lista candidati di genere diverso;
 - le liste composte da cinque candidati debbano (i) contenere due candidati del genere meno rappresentato e (ii) indicare uno dei candidati del genere meno rappresentato in uno dei primi due posti della lista;
 - le liste composte da sei candidati debbano (i) contenere tre candidati per ciascun genere e (ii) indicare nei primi due posti della lista candidati di genere diverso;
 - le liste composte da sette candidati debbano: (i) contenere tre candidati del genere meno rappresentato; (ii) indicare uno dei candidati del genere meno rappresen-
- tato in uno dei primi due posti della lista; (iii) indicare i restanti due candidati del genere meno rappresentato nei primi sei posti della lista;
- le liste composte da otto candidati devono: (i) contenere quattro candidati per ciascun genere; (ii) indicare nei primi due posti della lista candidati di genere diverso; (iii) indicare negli ultimi due posti della lista candidati di genere diverso;
- le liste composte da più di otto candidati debbano: (i) contenere almeno quattro candidati del genere meno rappresentato; (ii) indicare uno dei candidati del genere meno rappresentato in uno dei primi due posti della lista; (iii) indicare altri due candidati del genere meno rappresentato nei primi sei posti della lista; (iv) indicare un ulteriore candidato del genere meno rappresentato tra il settimo e il nono posto della lista; mentre (v) ulteriori eventuali candidati del genere meno rappresentato possono essere inseriti liberamente all’interno della lista nei posti successivi al nono.
- f) in caso di cessazione anticipata degli Amministratori dalla carica, l’art. 14.5 dello Statuto sociale contempla un meccanismo di cooptazione in base al quale è previsto che la sostituzione, ove possibile, venga effettuata nominando, secondo l’ordine progressivo, persone tratte dalla lista cui apparteneva l’Amministratore cessato, che siano ancora eleggibili e disposte ad accettare la carica, avendo cura in ogni caso di assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di indipendenza degli Amministratori e di equilibrio tra i generi;
- g) ai fini della presentazione delle candidature, gli azionisti sono invitati a tener conto anche:
 - degli “Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel SpA agli azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione”, approvati in data 27 febbraio 2020 dal Consiglio di Amministrazione in scadenza, sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e il Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità, in linea con quanto raccomandato dall’art. 1.C.1, lett. h), della edizione 2018 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (il “Codice di Autodisciplina”), cui Enel aderisce. Tali Orientamenti, che individuano i profili manageriali e professionali ritenuti più opportuni a ricoprire i diversi ruoli presenti nel Consiglio di Amministrazione della Società, tengono conto anche della “Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Enel SpA” adottata dal Consiglio medesimo in data 18 gennaio 2018. I predetti Orientamenti, così come la citata Politica, sono consultabili sul

sito internet della Società (www.enel.com). Al riguardo si sottolinea che il Comitato italiano per la Corporate Governance, nel settimo rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina, raccomanda a chi presenta le liste per il rinnovo dell'organo amministrativo "di dar conto di come la selezione dei candidati abbia dato seguito agli orientamenti e alle politiche espressi dal Consiglio uscente sulla sua composizione ottimale";

- degli "Orientamenti in merito al numero massimo di incarichi che possono essere rivestiti dagli Amministratori di Enel SpA" negli organi di amministrazione e/o di controllo di altre società di rilevanti dimensioni, adottati dal Consiglio di Amministrazione della Società in linea con quanto raccomandato dall'art. 1.C.3 del Codice di Autodisciplina e consultabili sul sito internet della Società (www.enel.com), la cui finalità è quella di assicurare agli interessati una disponibilità di tempo idonea a garantire un efficace espletamento del ruolo da essi ricoperto nel Consiglio di Amministrazione di Enel; nonché
- delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con particolare riguardo alla nomina di un adeguato numero di Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 3 del Codice medesimo, la cui presenza rileva anche ai fini della composizione dei Comitati consiliari raccomandati dallo stesso Codice.

Con riguardo al deposito e alla pubblicazione delle liste, si segnala che:

- a) ai sensi dell'art. 147-ter, comma 1-bis, del Testo Unico della Finanza, le liste, corredate della necessaria documentazione, devono essere depositate a cura degli azionisti presso la Società entro il venticinquesimo giorno precedente la data fissata per l'Assemblea chiamata a deliberare sulla nomina del Consiglio di Amministrazione; tuttavia, in considerazione del fatto che tale termine giunge a scadenza in un giorno festivo (i.e., il 19 aprile 2020), esso è posticipato di un giorno, con scadenza dunque il 20 aprile 2020. Il deposito delle liste deve essere effettuato con una delle seguenti modalità:
- attraverso la sezione del sito internet della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea; ovvero
 - via fax al numero +39 06 83055028,
- indicando in ogni caso come riferimento "Deposito liste Consiglio di Amministrazione".
- Unitamente alle liste deve essere depositata, da parte dei soci che le presentano, una dichiarazione contenente le in-

formazioni relative all'identità dei medesimi e l'indicazione della percentuale di partecipazione al capitale della Società da essi complessivamente detenuta, fermo restando che la comunicazione attestante la titolarità della suddetta partecipazione, rilasciata da un intermediario autorizzato, può pervenire alla Società anche successivamente al deposito delle liste, purché almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il 23 aprile 2020, che rappresenta il termine ultimo previsto per la pubblicazione delle liste da parte della Società);

- b) unitamente a ciascuna lista devono essere depositate presso la Società anche:
- le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale per le rispettive cariche; nonché
 - un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati;
- c) il commento all'art. 5 del Codice di Autodisciplina raccomanda che le liste siano accompagnate anche dall'indicazione dell'eventuale idoneità dei candidati a qualificarsi come indipendenti ai sensi dell'art. 3 del medesimo Codice, fermo restando che spetta al Consiglio di Amministrazione valutare l'indipendenza dei propri componenti;
- d) con Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, la CONSOB ha raccomandato ai soci che presentano una lista di minoranza per la nomina del Consiglio di Amministrazione di depositare, unitamente alla lista, una dichiarazione che attesti l'assenza dei rapporti di collegamento, anche indiretti, di cui all'articolo 147-ter, comma 3, del Testo Unico della Finanza e all'articolo 144-quinquies, del Regolamento Emittenti, con gli azionisti che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, ove individuabili sulla base delle comunicazioni delle partecipazioni rilevanti di cui all'articolo 120 del Testo Unico della Finanza o della pubblicazione dei patti parasociali ai sensi dell'articolo 122 del medesimo Testo Unico della Finanza, specificando, ove esistenti, le relazioni significative con detti azionisti di controllo o di maggioranza relativa, nonché le motivazioni per le quali tali relazioni non sono state considerate determinanti per l'esistenza dei citati rapporti di collegamento.

Si segnala a tale proposito che, in base alle comunicazioni di cui all'art. 120 del Testo Unico della Finanza e alle risultanze del libro soci, la Società risulta attualmente soggetta al controllo di fatto da parte del Ministero dell'Economia e

delle Finanze che, risultando titolare del 23,59% circa del capitale sociale, ha finora disposto di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'Assemblea ordinaria della Società (pur non esercitando su quest'ultima alcuna attività di direzione e coordinamento, in quanto Enel adotta le decisioni gestionali in piena autonomia e nel rispetto delle competenze dei propri organi, come confermato dall'art. 19, comma 6, del decreto legge n. 78/2009, convertito con legge n. 102/2009, che ha chiarito che allo Stato italiano non trova applicazione la disciplina contenuta nel codice civile in materia di direzione e coordinamento di società);

- e) le liste, corredate della documentazione e delle informazioni previste dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale, sono messe a disposizione del pubblico, a cura della Società, presso la sede sociale, nella sezione del sito internet della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com), almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea (ossia entro il 23 aprile 2020).

Quanto al meccanismo di nomina degli Amministratori eletti mediante voto di lista, ai sensi dell'art. 14.3 dello Statuto sociale:

- > ogni avente diritto al voto può votare in Assemblea una sola lista;
- > dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti (la "Lista di Maggioranza") vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, i sette decimi degli Amministratori da eleggere, con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità inferiore, secondo quanto indicato nella lettera a) dello stesso art. 14.3 dello Statuto sociale;
- > i restanti Amministratori vengono tratti dalle altre liste (le "Liste di Minoranza"), secondo il sistema dei quozienti e le specifiche regole di cui alla lettera b) dello stesso art. 14.3 dello Statuto sociale;
- > qualora la Lista di Maggioranza contenga un numero di candidati inferiore ai sette decimi degli Amministratori da eleggere che lo Statuto le riserva ai sensi della citata lettera a) dell'art. 14.3, si procede come segue: (i) dalla medesima Lista di Maggioranza sono tratti tutti i candidati ivi elencati, secondo l'ordine progressivo indicato in tale lista; (ii) si procede quindi a trarre dalle Liste di Minoranza i tre decimi degli Amministratori da eleggere (con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità superiore), applicando il meccanismo dei quozienti e le specifiche regole indicate nella citata lettera b) dello stesso art. 14.3 dello Statuto sociale; (iii) i restanti Amministratori, per le posizioni non

coperte dalla Lista di Maggioranza, sono quindi tratti dalla Lista di Minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti tra le Liste di Minoranza (la "Prima Lista di Minoranza") in relazione alla capienza di tale lista e, in caso di capienza insufficiente della Prima Lista di Minoranza, con le stesse modalità, dalla lista seguente o eventualmente da quelle successive, in funzione del numero di voti e della capienza delle Liste stesse; infine, (iv) qualora il numero complessivo dei candidati inseriti in tutte le Liste presentate, sia di Maggioranza che di Minoranza, sia inferiore a quello degli Amministratori da eleggere, i restanti Amministratori sono nominati dall'Assemblea secondo le maggioranze di legge, ai sensi dell'art. 14.3, lettera d), dello Statuto sociale;

- > ai fini del riparto degli Amministratori da eleggere non si tiene conto dei candidati indicati nelle liste che abbiano ottenuto un numero di voti inferiore alla metà della percentuale richiesta per la presentazione delle liste stesse;
- > qualora, ad esito delle votazioni e delle operazioni di cui sopra, non risulti rispettata la normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, i candidati che risulterebbero eletti nelle varie liste vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente, formata secondo il sistema di quozienti indicato nell'art. 14.3, lettera b), dello Statuto sociale. Si procede quindi alla sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in tale graduatoria, con il primo dei candidati del genere meno rappresentato che risulterebbero non eletti e appartenente alla medesima lista. Se in tale lista non risultano altri candidati, la sostituzione di cui sopra viene effettuata dall'Assemblea con le maggioranze di legge, secondo quanto previsto dall'art. 14.3, lettera d), dello Statuto sociale, e nel rispetto del principio di una proporzionale rappresentanza delle minoranze nel Consiglio di Amministrazione.

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

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

- > al termine delle operazioni sopra indicate, il Presidente dell'Assemblea procede alla proclamazione degli eletti;
- > per la nomina degli Amministratori che, per qualsiasi ragione, non dovessero essere eletti secondo il procedimento

sopra descritto (ivi incluso il caso in cui non dovesse risultare presentata alcuna lista di candidati alla carica di Amministratore), l'Assemblea sarà chiamata a deliberare con le maggioranze di legge, ai sensi della lettera d) dell'art. 14.3 dello Statuto sociale, in modo da assicurare comunque la presenza del numero necessario di Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge, nonché il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra generi.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 147-ter, comma 3, del Testo Unico della Finanza, almeno uno dei componenti il Con-

siglio di Amministrazione è espresso dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti (*i.e.* la Lista di Maggioranza).

In relazione a quanto sopra, gli azionisti sono invitati a votare in Assemblea per una delle liste di candidati alla carica di Amministratore tra quelle predisposte, depositate e pubblicate nel rispetto delle disposizioni in precedenza ricordate.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul settimo argomento all'ordine del giorno

Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Signori azionisti,

ai sensi dell'art. 15.1 dello Statuto sociale, la nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione compete in via principale all'Assemblea ordinaria degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione è infatti chiamato ad eleggere tra i propri membri il Presidente solamente qualora l'Assemblea non abbia provveduto al riguardo.

In relazione a quanto sopra, si invita pertanto l'Assemblea a nominare il Presidente del Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori eletti all'esito delle votazioni sul precedente punto all'ordine del giorno e sulla base delle proposte formu-

late dagli azionisti.

Al riguardo, si segnala che gli "Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel SpA agli azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione" – approvati dal Consiglio di Amministrazione in scadenza in data 27 febbraio 2020 – contengono puntuali indicazioni circa le caratteristiche manageriali e professionali che dovrebbe avere il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Si raccomanda infine che le proposte sul presente argomento all'ordine del giorno siano presentate da parte degli azionisti con congruo anticipo rispetto alla data dell'Assemblea, in linea con quanto auspicato nel commento all'art. 9 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (edizione luglio 2018), cui Enel SpA aderisce.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'ottavo argomento all'ordine del giorno

Determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Signori azionisti,

l'art. 23.1 dello Statuto sociale dispone che ai membri del Consiglio di Amministrazione spetti un compenso determinato dall'Assemblea e che la relativa deliberazione, una volta presa, rimanga valida anche per gli esercizi successivi fino a diversa determinazione dell'Assemblea stessa.

L'art. 23.2 dello Statuto sociale demanda invece al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compito di stabilire la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità con lo Statuto stesso. Al riguardo, la politica per la remunerazione degli Amministratori della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2020 e illustrata nella prima sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019" (che risulta sottoposta all'approvazione della presente Assemblea nell'ambito del decimo argomento all'ordine del giorno), prevede per i compo-

nenti del Consiglio di Amministrazione un emolumento pari a 80.000 euro lordi annui, di misura quindi analoga a quella che ha trovato applicazione nel corso del mandato 2017/2019.

Tale misura della remunerazione è stata individuata in base a un'analisi di benchmark svolta dalla società di consulenza indipendente Willis Towers Watson su incarico del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nell'ambito dell'attività istruttoria volta a definire la politica in materia di remunerazione per il 2020 sottoposta alla presente Assemblea. In particolare, l'indicato emolumento di 80.000 euro lordi annui si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del Peer Group italiano⁽¹⁾ e sulla mediana del Peer Group europeo di Utilities⁽²⁾ utilizzati ai fini dell'analisi di benchmark.

Pur avendo quindi riscontrato i presupposti per un incremento della misura di tale emolumento – tenuto conto dell'elevato posizionamento di Enel in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione rispetto alle società ricomprese nei Peer Group sopra indicati⁽³⁾ – il Consiglio di Amministrazione si è astenuto dal procedere in tal senso a testimonianza della sensibilità per i riflessi socio-economici determinati dall'epidemia da COVID-19 attualmente in corso.

(1) Il Peer Group Italiano è composto da: Assicurazioni Generali, Atlantia, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

(2) Il Peer Group Europeo di Utilities è composto da: Centrica, EdF, EdP, Engie, E.On, Fortum, Iberdrola, Innogy, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE, Uniper.

(3) In particolare, in base all'analisi di benchmark effettuata da Willis Towers Watson, tenuto conto delle risultanze dei bilanci consolidati 2018, Enel – presente in più di 30 Paesi in 5 continenti – supera significativamente in termini dimensionali (sia per ricavi che per numero di dipendenti) e per proiezione internazionale delle proprie attività quasi tutte le società comprese tanto nel Peer Group Italiano quanto nel Peer Group Europeo di Utilities. Inoltre, alla fine del mese di ottobre 2019 (vale a dire al momento dell'effettuazione dell'indicata analisi di benchmark), la capitalizzazione di Enel risultava di gran lunga superiore a quella delle società di entrambi i Peer Group in questione.

Ciò premesso, sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA:

- > esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;
- > tenuto conto di quanto disposto dall'art. 23.1 dello Statuto

sociale riguardo al compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione;

delibera

di confermare in 80.000 euro lordi annui il compenso per i componenti il Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, dietro presentazione della relativa documentazione giustificativa.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul nono argomento all'ordine del giorno

Piano 2020 di incentivazione di lungo termine destinato al management di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile

Signori azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare – secondo quanto indicato dall'art. 114-*bis*, comma 1, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") – in merito all'approvazione di un piano di incentivazione di lungo termine destinato al management di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (il "Piano LTI 2020"), il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Il Piano LTI 2020 prevede la possibilità di erogare ai destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti, così come il loro ammontare, dipende, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del Total Shareholders' Return, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento 2020-2022 rispetto a quello dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM. Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2020 costituisce dunque un "piano di compenso basato su strumenti finanziari", ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del Testo Unico della Finanza.

In base a quanto previsto dall'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), le caratteristiche del Piano LTI 2020 sono descritte in dettaglio in apposi-

to documento informativo messo a disposizione del pubblico, unitamente alla presente relazione, presso la sede sociale, nella sezione del sito internet della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com), al quale è fatto rinvio.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA, esaminata la Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione e il documento informativo sul Piano di incentivazione di lungo termine per il 2020 destinato al management di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999,

delibera

- > 1. di approvare il Piano di incentivazione di lungo termine per il 2020 destinato al management di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, le cui caratteristiche sono descritte nel documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito internet della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com);

2. di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto Piano di incentivazione di lungo termine per il 2020, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel relativo documento informativo. A tal fine, il Consiglio di Ammi-

nistrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla individuazione dei destinatari di tale Piano nonché all'approvazione del regolamento di attuazione del Piano stesso.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sul decimo argomento all'ordine del giorno

Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti

Signori azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza") e dell'art. 84-quater del Regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti"), il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha predisposto la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019". Tale Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito internet della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com) unitamente alla presente relazione.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza – come modificato dal decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49, in attuazione della direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 "che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti" – la predetta Relazione è articolata in due distinte sezioni e contiene:

- > nella prima sezione, l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2020, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione

di tale politica. Tale sezione, ai sensi del combinato disposto dei nuovi commi 3-bis e 3-ter dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, come introdotti dal decreto legislativo n. 49/2019, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli azionisti;

- > nella seconda sezione, l'indicazione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) nell'esercizio 2019 o ad esso relativi. Tale sezione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, come modificato dal decreto legislativo n. 49/2019, è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

In considerazione di quanto precede, in riferimento al presente punto all'ordine del giorno si procederà in Assemblea con due distinte e separate votazioni, sulla base delle proposte di seguito formulate.

10.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione (deliberazione vincolante)

Sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel SpA,

- > esaminata la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019", predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio

1998, n. 58 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999;

- > valutati in particolare i contenuti della prima sezione di tale Relazione, che illustra, ai sensi del comma 3 del predetto art. 123-*ter*, la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2020, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima;
- > tenuto conto che, ai sensi del combinato disposto dei commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, il voto dell'Assemblea sulla prima sezione della suddetta Relazione ha natura vincolante;

delibera

di approvare la prima sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019" di Enel SpA, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

10.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti (deliberazione non vincolante)

Sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

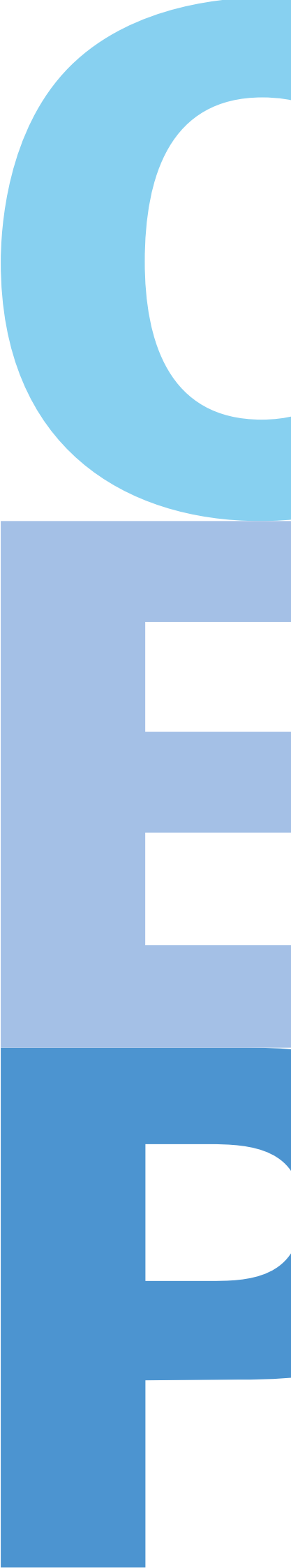
L'Assemblea di Enel SpA

- > esaminata la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019", predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999;
- > valutati in particolare i contenuti della seconda sezione di tale Relazione, che fornisce, ai sensi del comma 4 del predetto art. 123-*ter*, l'indicazione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) nell'esercizio 2019 o ad esso relativi;
- > tenuto conto che, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, il voto dell'Assemblea sulla seconda sezione della suddetta Relazione ha natura non vincolante;

delibera

di esprimere voto in senso favorevole sulla seconda sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019" di Enel SpA, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 4, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.





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

(approvata dal Consiglio di Amministrazione
di Enel SpA in data 2 aprile - 29 aprile 2020.

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

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

36

Premessa

39

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

40



Sezione I: Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti il Collegio Sindacale. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima

44

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

44

- 1.1.1 Organi o soggetti coinvolti
nella predisposizione, nell'approvazione
e nell'attuazione della politica **44**
- 1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento
del Comitato per le Nomine
e le Remunerazioni **45**
- 1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti
nella predisposizione della politica **46**

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

48

- 1.2.1 Finalità della politica in materia
di remunerazione, principi
che ne sono alla base e cambiamenti
rispetto all'esercizio 2019 **48**
- 1.2.2 Derogabilità della politica in materia
di remunerazione **53**
- 1.2.3 Presidente del Consiglio
di Amministrazione **53**
- 1.2.4 Amministratore Delegato/Direttore
Generale **54**
- 1.2.5 Amministratori non esecutivi **65**
- 1.2.6 Componenti il Collegio Sindacale **65**
- 1.2.7 Dirigenti con responsabilità
strategiche **66**

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

	69
2.1 Compensi riferiti all'esercizio 2019	69
2.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2019)	76
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche	78
Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche	84
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche	86
2.3 Piano Long-Term Incentive 2019	88
2.4 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche	88



Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

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

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

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

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

del business e/o per una significativa partecipazione, diretta o indiretta, al capitale posseduta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze⁽¹⁾. L'analisi in questione ha evidenziato che la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2019 non riflette appieno l'elevato posizionamento di Enel in termini dimensionali, di proiezione internazionale e di capitalizzazione rispetto alle società ricomprese sia nel Peer Group Europeo di Utilities sia nel Peer Group Italiano, come dettagliatamente illustrato nella prima sezione della presente relazione. Riguardo agli Amministratori non esecutivi, l'analisi di benchmark ha parimenti evidenziato i presupposti per un incremento dei relativi compensi, tanto per la partecipazione alle attività consiliari, quanto per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

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

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

Per quanto concerne il trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, rispetto al 2019 è stato previsto un aumento (i) della remunerazione fissa da 1.470.000 a 1.520.000 euro lordi annui; (ii) della remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di performance dal 120% al 150% della remunerazione fissa; nonché (iii) della remunerazione variabile di lungo termine al livello target

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

dal 100% al 130% della remunerazione fissa. Tali modifiche consentono di raggiungere un più adeguato posizionamento sia della remunerazione complessiva che delle sue singole componenti rispetto ai peers di riferimento, nonché di conseguire un ulteriore allineamento del pay mix alle best practice di mercato, specie per quanto riguarda l'aumento del peso della componente variabile di lungo termine a target.

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

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

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

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

In particolare, per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, è stato introdotto un nuovo obiettivo di performance,

con un peso pari al 15% del totale, inteso a misurare l'efficacia delle azioni predisposte dal Gruppo Enel per fronteggiare l'emergenza sanitaria in atto. Tale obiettivo, in particolare, misura la capacità del Gruppo stesso di gestire da remoto le attività aziendali garantendo la continuità del servizio ed eccellenti livelli di efficienza operativa. Inoltre, considerato che nel nuovo scenario imposto dall'emergenza sanitaria in corso, la salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro assume un ruolo ancor più importante, si è ritenuto di aumentare il peso dell'obiettivo legato alla safety dal 10% al 15% del totale. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale raggiunge il 30%.

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

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

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

installata netta consolidata totale, con un peso complessivo pari al 15%; (iv) emissioni di CO₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel, con un peso complessivo pari al 10%. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità raggiunge il 25%, in aumento del 15% rispetto al Piano LTI 2019, in linea anche con la crescente attenzione da parte della comunità finanziaria alle tematiche Environmental, Social and Governance, con una particolare enfasi posta sulla lotta al cambiamento climatico.

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

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

Roma, 2 aprile - 29 aprile 2020

Alberto Pera

Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2020 e modificata e integrata in data 29 aprile 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica adottata da Enel SpA (“Enel” o la “Società”) in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all’esercizio 2020 e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi spettanti per l’esercizio 2019 – e individuati secondo un criterio di competenza – ai predetti soggetti sulla base della politica in materia di remunerazione adottata per tale esercizio, nonché in applicazione dei contratti individuali pregressi.

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “TUF”), (i) la prima sezio-

ne è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea ordinaria dei soci convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

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

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

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

La politica per la remunerazione di Enel per il 2020, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 2 aprile 2020 e modificata e integrata in data 29 aprile 2020. Tale politica è volta (i) ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali più adeguate a gestire con successo l'azienda, (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda, nonché (iii) ad allineare gli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo e (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

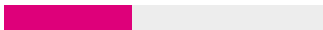
Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2020, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nella edizione 2018 del Codice di Autodisciplina delle società quota-

te (il "Codice di Autodisciplina"), delle best practice nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli azionisti del 16 maggio 2019 sulla politica in materia di remunerazione per il 2019, nonché degli esiti di un'analisi di benchmark relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per il mandato 2017/2019, che è stata predisposta dal consulente indipendente Willis Towers Watson; tale analisi ha preso in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2019 dagli emittenti ricompresi (i) in un peer group costituito da società europee appartenenti al settore utilities, nonché (ii) in un peer group di società appartenenti all'indice FTSE-MIB, secondo quanto illustrato nel paragrafo 1.1.3 del presente documento. Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica per la remunerazione per il 2020.

COMPONENTE	CONDIZIONI APPLICABILI E TEMPISTICA DI EROGAZIONE	PESO RELATIVO ¹	
Remunerazione fissa	- Non è soggetta a condizioni. - Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS.	Presidente	100%
		AD/DG	19%
		DRS	33%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	- Obiettivi AD/DG: - Utile netto ordinario consolidato (35%) - Group Opex (20%) - Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato (15%) - Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività (15%) - Sicurezza sui luoghi di lavoro (15%) - 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	28%
		DRS	25%

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

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

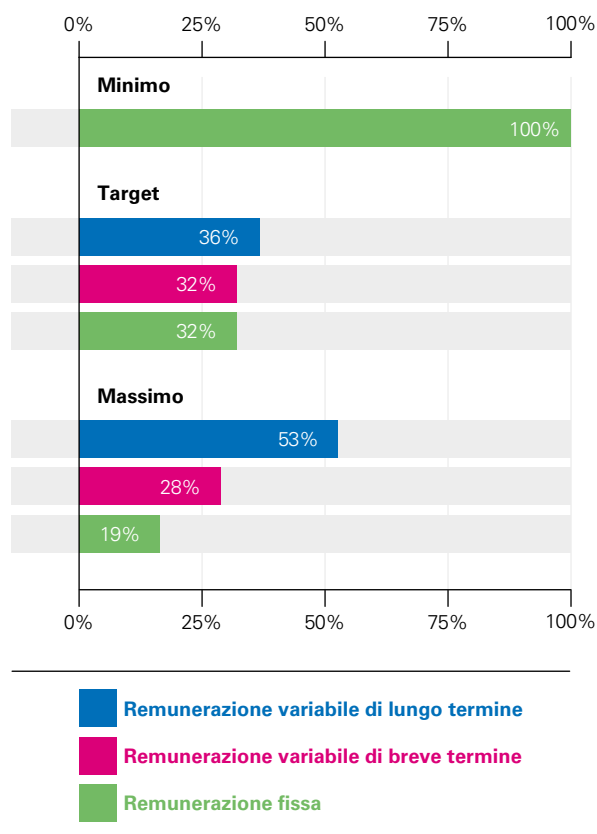
COMPONENTE	CONDIZIONI APPLICABILI E TEMPISTICA DI EROGAZIONE	PESO RELATIVO ¹
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	- Obiettivi di performance: - TSR (Total Shareholders' Return) medio di Enel vs. TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities - UEM (50%) - ROACE (Return on Average Capital Employed) (25%) - Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale (15%) - Emissioni di CO₂ del Gruppo Enel (10%) - Il 100% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 50% del premio base riconosciuto in favore degli altri destinatari del Piano è erogato in azioni Enel da assegnare gratuitamente, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di 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 – viene 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").	AD/DG  53% DRS  42%
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 <i>bonus</i> 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.

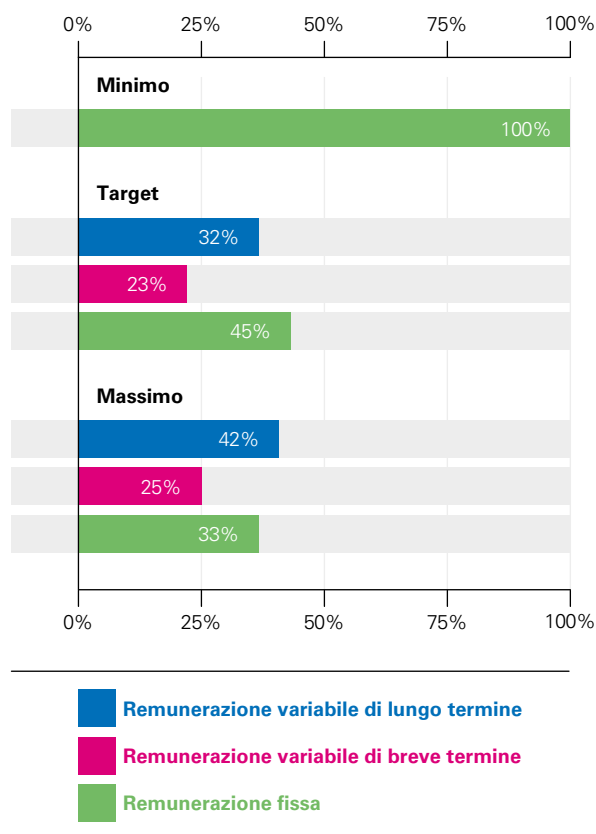
AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale.
DRS: dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Amministratore Delegato/ Direttore Generale



Dirigenti con responsabilità strategiche



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

Fattori di mitigazione del rischio

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



Sezione I: Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti il Collegio Sindacale. Procedure per l'adozione della politica e l'attuazione della medesima

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

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

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

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva

e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

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

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

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

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

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

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in

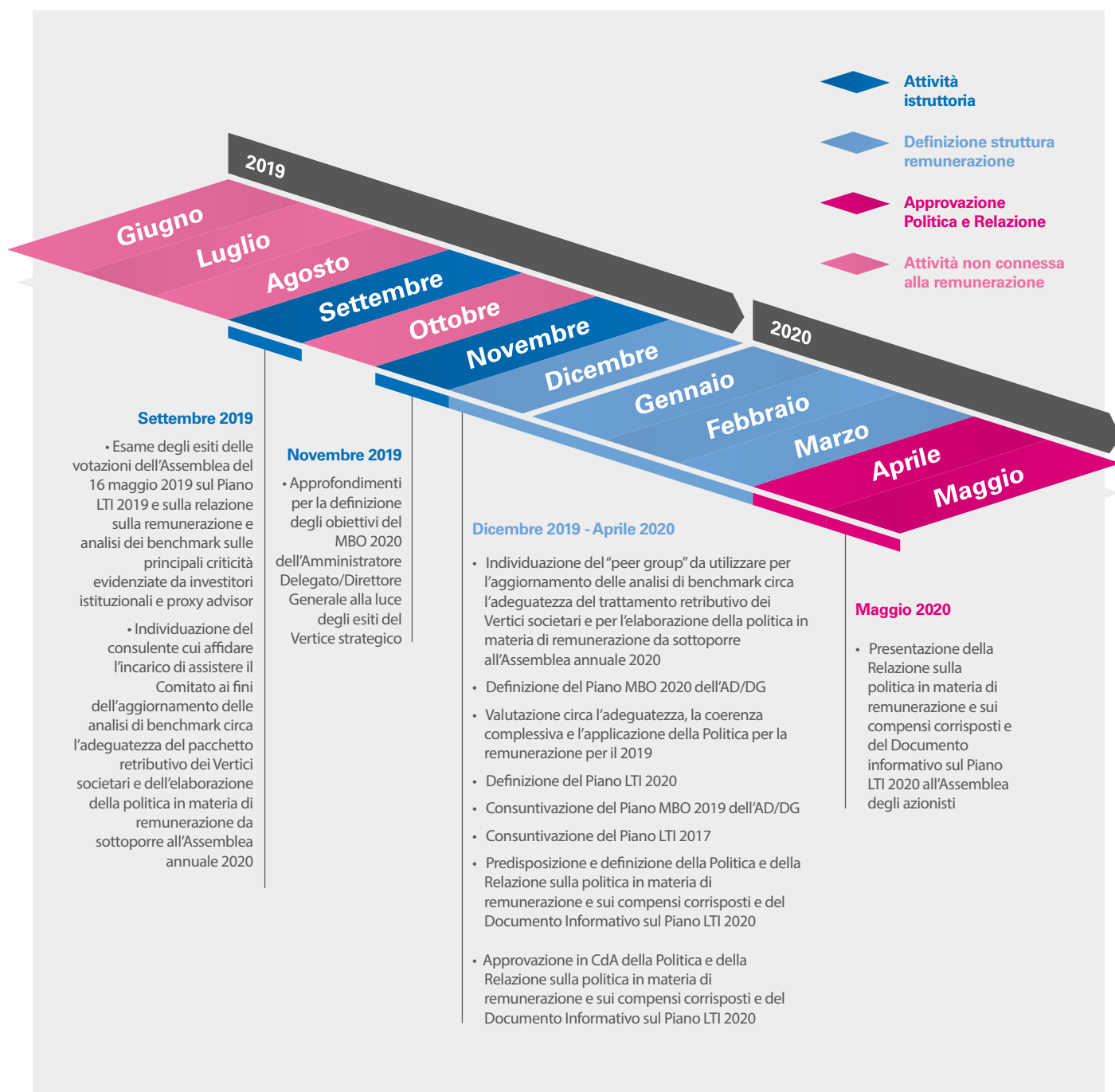
vista dell'Assemblea annuale di bilancio.

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

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

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

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



1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Willis Towers Watson. In particolare,

quest'ultima ha sottoposto al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni un'analisi di benchmark relativa al trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi nel mandato 2017/2019. Tale analisi è stata predisposta da Willis Towers Watson sulla base dei dati indicati nelle relazioni sulla remunerazione, nelle relazioni sulla corporate governance e nelle relazioni finanziarie annuali pubblicate in occasione della stagione assembleare

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

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

Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

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

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

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

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

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

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.P2, 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la politica in materia di remunerazione per il 2020 (i) dell'Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì alla data della presente relazione la carica di Direttore Generale, con la previsione che quest'ultima carica venga automaticamente a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), e (ii) dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Enel (il "Gruppo"), per tali intendendosi i diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni e alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolto il "top management") condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo, è definita in modo tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale politica per la remunerazione è volta altresì ad assicurare il perseguimento degli obiettivi definiti dal Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo e a contribuire alla creazione di valore sostenibile per la Società e i suoi azionisti, garantendo al contempo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme.

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento della remunerazione con la crescita sostenibile della Società e con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo, la politica per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società e dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo prevede che:

- (i) vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo, essendo comunque previsti limiti massimi per la componente variabile;
- (ii) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione degli interessati nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- (iii) una parte rilevante del trattamento derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando performance period, vesting period e 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 di Long-Term Incentive 2020 (c.d. "deferred payment");

- (viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere quote del premio oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. "clawback" e "malus");
- (ix) le soglie di accesso al premio coincidano con il livello target di ciascuno degli obiettivi di performance previsti dal Piano di Long-Term Incentive 2020.

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

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

In particolare, la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi di performance connessi alla profittabilità (*i.e.*, Utile netto ordinario consolidato), al conseguimento di adeguati livelli di efficienza operativa (*i.e.*, Group Opex) e di leva finanziaria (*i.e.*, Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato), accanto ai quali si conferma l'obiettivo ESG concernente l'ulteriore miglioramento dei parametri di sicurezza sui luoghi di lavoro. Inoltre, alla luce dello stato di emergenza sanitaria connesso

all'epidemia da COVID-19, è stato introdotto un nuovo obiettivo di performance inteso a misurare l'efficacia delle azioni predisposte dal Gruppo Enel per fronteggiare l'emergenza stessa. Tale obiettivo, in particolare, misura la capacità del Gruppo di gestire da remoto le attività aziendali garantendo la continuità del servizio ed eccellenti livelli di efficienza operativa.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine, a partire da quest'anno è stato introdotto un ulteriore obiettivo ESG concernente il rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, in linea con quanto previsto per le emissioni obbligazionarie SDG-linked legate all'SDG 7 (Affordable and Clean Energy). L'introduzione di tale obiettivo di performance è volta a rafforzare ulteriormente il contributo della politica per la remunerazione alla realizzazione del Piano Strategico 2020-2022 del Gruppo Enel e alla creazione di valore sostenibile per la Società e i suoi azionisti, in considerazione del fatto che – nell'ambito dello scenario determinato dall'epidemia da COVID-19 – la ripartenza economica dei Paesi nei quali il Gruppo opera sarà incentrata su uno sviluppo sostenibile, del quale gli investimenti in energie rinnovabili saranno un driver fondamentale.

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

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

La politica per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche è quindi orientata a valorizzare la performance sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche.

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.P2 del Codice di Autodisciplina, risulta legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della rispettiva partecipazione a uno o più dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

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

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

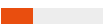
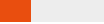
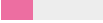
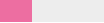
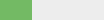
In particolare, alla luce della suddetta analisi di benchmark, la politica in materia di remunerazione per il 2020 prevede un incremento della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, tenuto anche conto del posizionamento di Enel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

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

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

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

(2) In particolare, in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2018, Enel – presente in più di 30 Paesi in 5 continenti – supera significativamente in termini dimensionali (sia per ricavi che per numero di dipendenti) e per proiezione internazionale delle proprie attività quasi tutte le società comprese tanto nel Peer Group Italiano quanto nel Peer Group Europeo di Utilities. Inoltre, alla fine del mese di ottobre 2019 (vale a dire al momento dell'effettuazione dell'analisi di benchmark da parte del consulente indipendente Willis Towers Watson), la capitalizzazione di Enel risultava di gran lunga superiore a quella delle società di entrambi i Peer Group in questione.

	POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 2019	POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 2020
Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG	Obiettivi di performance - Utile netto ordinario consolidato  Peso 40% - Group Opex  Peso 20% - Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato  Peso 30% - Sicurezza sui luoghi di lavoro  Peso 10% Scala di performance del Piano MBO: 120%, 100%, 50%, 0%	Obiettivi di performance - Obiettivo invariato  Peso 35% - Obiettivo e peso rimasti invariati  Peso 20% - Obiettivo invariato  Peso 15% Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività  Peso 15% - Obiettivo invariato  Peso 15% Scala di performance del Piano MBO: 150%, 100%, 50%, 0%
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 CO₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo  Peso 10% Scala di performance del Piano LTI per A AD/DG: 280%, 150%, 100%, 0% B DRS: 180%, 150%, 100%, 0%	Obiettivi di performance A Obiettivo e peso rimasti invariati  Peso 50% B Obiettivo invariato  Peso 25% C Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale  Peso 15% D Obiettivo e peso rimasti invariati  Peso 10% Scala di performance del Piano LTI per A AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0% B DRS: invariata
Patto di non concorrenza dell'AD/DG	Concessione alla Società da parte dell'AD/DG di un'opzione relativa all'attivazione di un patto di non concorrenza, a fronte del pagamento di un corrispettivo. In caso di attivazione del patto di non concorrenza da parte della Società, è riconosciuto all'AD/DG un compenso predefinito. Il corrispettivo complessivo per la concessione dell'opzione e per l'attivazione del patto di non concorrenza è pari ad una annualità della remunerazione fissa e della remunerazione variabile di breve termine al livello massimo della performance.	Concessione alla Società da parte dell'AD/DG di un'opzione relativa all'attivazione di un patto di non concorrenza, a fronte del pagamento di un corrispettivo. In caso di attivazione del patto di non concorrenza da parte della Società, è riconosciuto all'AD/DG un compenso predefinito. Il corrispettivo complessivo per la concessione dell'opzione e per l'attivazione del patto di non concorrenza è pari ad un'annualità della remunerazione fissa e alla media della remunerazione variabile di breve termine maturata nel corso del mandato.

1.2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione

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

1.2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Struttura della remunerazione e pay mix

La remunerazione spettante al Presidente assorbe: (i) l'emolumento base ad esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti per l'eventuale partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del medesimo Consiglio di Amministrazione (ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto sociale); nonché (iii) i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a Consigli di Amministrazione di società non quotate controllate e/o partecipate da Enel e/o di società

non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione riconosciuta al Presidente non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad esso spettanti quale componente di Consigli di Amministrazione di società controllate quotate (allo stato attuale, Endesa SA), tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica. La remunerazione spettante al Presidente è costituita dalla sola componente fissa.

Remunerazione fissa

L'analisi di benchmark effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson in merito alla remunerazione fissa del Presidente per il 2019, pari a 450.000 euro lordi annui⁽³⁾, ha evidenziato un posizionamento di poco inferiore alla mediana del Peer Group Italiano e lievemente superiore al terzo quartile del Peer Group Europeo di Utilities. Nell'individuare la misura della remunerazione fissa del Presidente per il 2020 si è tenuto conto tanto della dimensione, della proiezione internazionale e della capitalizzazione di Enel rispetto alle società del Peer Group considerati, quanto del ruolo affidato al Presidente nell'ambito della corporate governance di un Gruppo in cui sono presenti 14 società con azioni quotate in 8 Paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle minorities e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza. Al fine di tenere conto di quanto precede e in linea con l'opinione rilasciata da Willis Towers Watson, la remunerazione fissa riconosciuta al Presidente per il 2020 è pari a 500.000 euro lordi annui; essa si colloca poco al di sopra della mediana del Peer Group Italiano ed è compresa tra il terzo quartile e il nono decile del Peer Group Europeo di Utilities.

Altri compensi

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente, l'infortunio professionale ed extraprofessionale; (ii) versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; e (iii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assun-

(3) Tale misura della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione risulta essere stata fissata per l'intero mandato 2017/2019 e ne è quindi prevista l'applicazione fino alla scadenza del mandato stesso, in occasione dell'Assemblea degli azionisti convocata per approvare il bilancio dell'esercizio 2019.

ta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società.

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

1.2.4 Amministratore Delegato/ Direttore Generale

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

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

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

Remunerazione fissa

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

Remunerazione variabile a target

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

zione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello target) si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del Peer Group Italiano e del Peer Group Europeo di Utilities.

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

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

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

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

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

Tale crescita operativa si è riflessa anche nella performance economica. Tra la fine del 2016 e la fine del 2019, il Gruppo ha registrato una crescita dell'EBITDA ordinario di circa il 18%, a 17,9 miliardi di euro, con un contestuale incremento dell'utile netto ordinario di circa il 48%, a 4,8 miliardi di euro. Tali risultati hanno confermato la capacità del Gruppo di raggiungere gli obiettivi strategici prefissati, consentendo di annunciare, a partire dal Piano Strategico 2019-2021, una politica dei dividendi che stabilisce un livello minimo garantito per tutti gli anni di riferimento. L'introduzione di tale politica dei dividendi – fortemente apprezz-

zata dagli investitori istituzionali – insieme ai risultati raggiunti ha consentito al Total Shareholders' Return (TSR) del titolo Enel di attestarsi nel triennio 2017-2019 a +93,5%, contro il +63,4% dell'indice europeo di settore (*i.e.*, EUROSTOXX Utilities).

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

- > incremento della remunerazione fissa da 1.470.000⁽⁴⁾ a 1.520.000 euro lordi annui⁽⁵⁾;
- > incremento della remunerazione variabile di breve termine al

livello massimo di performance dal 120% al 150% della remunerazione fissa (*i.e.*, da 1.764.000 a 2.280.000 euro lordi annui);

- > incremento della remunerazione variabile di lungo termine a target dal 100% al 130% della remunerazione fissa (*i.e.*, da 1.470.000 a 1.976.000 euro lordi annui).

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

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	REMUNERAZIONE 2019 (Percentuale rispetto alla remunerazione fissa)	REMUNERAZIONE 2020 (Percentuale rispetto alla remunerazione fissa)
Remunerazione variabile di breve termine a target	100%	100%
Remunerazione variabile di breve termine al livello massimo di performance	120%	150%
Remunerazione variabile di lungo termine a target	100%	130%
Remunerazione variabile di lungo termine al livello massimo di performance	280%	280%

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

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

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

Remunerazione fissa

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

Remunerazione variabile a target

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

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

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

decile del Peer Group Italiano e poco al di sotto del nono decile del Peer Group Europeo di Utilities.

- > La Total Direct Compensation al livello massimo di performance si colloca tra il terzo quartile e il nono decile del Peer Group Italiano e del Peer Group Europeo di Utilities.

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

Struttura della remunerazione e pay mix

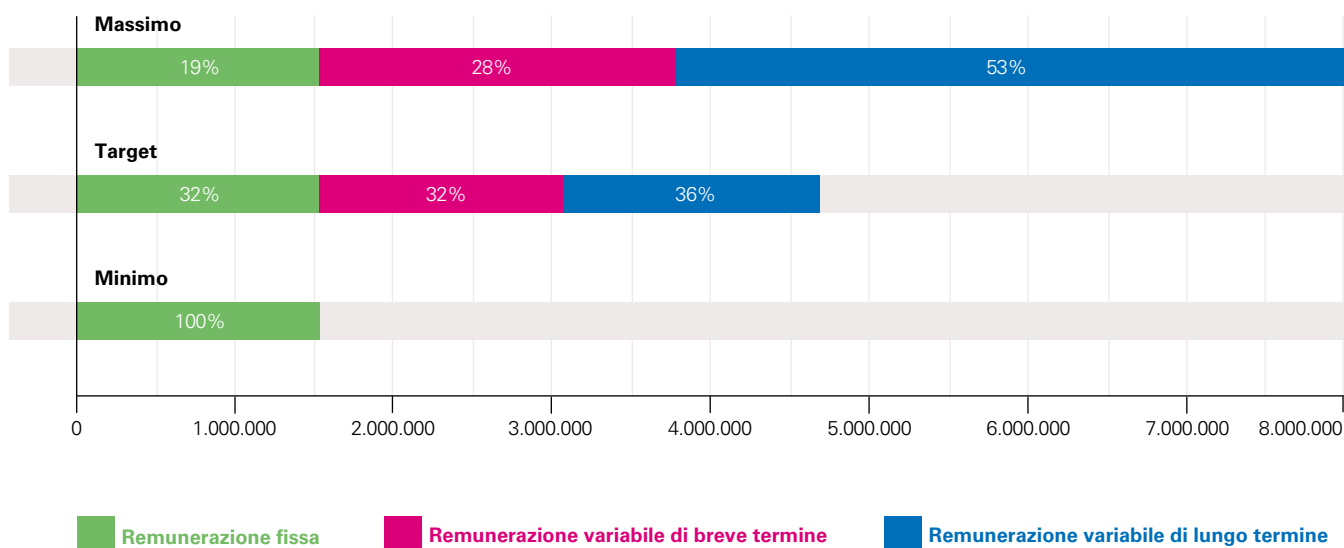
Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale. Al predetto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

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

(6) Come indicato nella nota (*) a pag. 42 della presente relazione, nell'analisi di benchmark, al fine di assicurare la comparabilità del piano di incentivazione di lungo termine su base (anche) azionaria di Enel con gli analoghi piani adottati dalle società del Peer Group Europeo di Utilities e del Peer Group Italiano, il valore della remunerazione variabile di lungo termine al livello target è stato attualizzato sulla base della metodologia standard di Willis Towers Watson.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale comprende quindi, come sopra indicato, (i) una componente

fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine⁽⁷⁾, ed è così suddivisa:



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è pari a 1.520.000 euro lordi annui. È rimesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria chiamata ad approvare il bilancio al

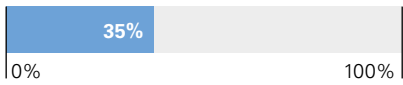
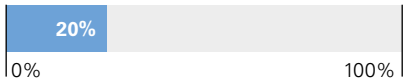
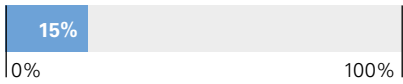
31 dicembre 2019, nell'individuare al proprio interno l'Amministratore Delegato e nel conferire a quest'ultimo, all'occorrenza, anche la carica di Direttore Generale, stabilire come ripartire l'importo sopra indicato tra il ruolo di Amministratore Delegato e quello di Direttore Generale.

(7) Come indicato nella nota (*) a pag. 42 della presente relazione, la politica in materia di remunerazione per il 2020 prevede che la componente variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale sia legata alla partecipazione a un piano di incentivazione su base (anche) azionaria, che non contempla la corresponsione ai destinatari dei dividendi maturati, durante il periodo di vesting, dalle azioni loro assegnate all'inizio di tale periodo. Pertanto, nella tabella sopra riportata, il pay mix e l'ammontare della componente variabile di lungo termine al livello target tengono conto di un valore di tale componente che risulta attualizzato sulla base della metodologia standard di Willis Towers Watson.

Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine può variare da zero fino a un massimo del 150% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto di-

rigenziale). La remunerazione variabile di breve termine può quindi raggiungere un massimo di 2.280.000 euro lordi annui, in funzione del conseguimento di obiettivi di performance annuali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di performance cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2020, nonché il relativo peso.

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

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

(9) I Funds from operations sono calcolati come somma dei cash flow prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + gross capex, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato, al netto della quota di attività classificate come "held for sale" e "discontinued operations", sarà determinato dai "Finanziamenti a lungo termine" e dai "Finanziamenti a breve termine e quote correnti dei finanziamenti a lungo termine", al netto delle "Disponibilità liquide e mezzi equivalenti" e delle attività finanziarie correnti e non correnti (crediti finanziari e titoli diversi da partecipazioni) incluse nelle "Altre attività correnti" e nelle "Altre attività non correnti".

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

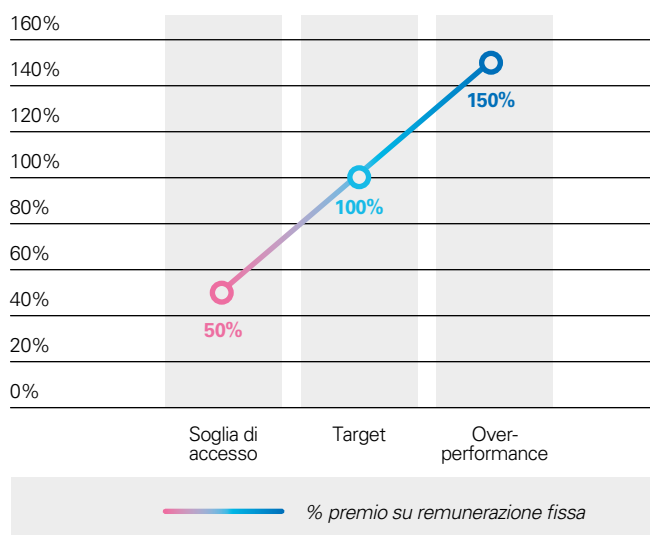
(11) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + contractors) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano più di 3 giorni di assenza dal lavoro. Nel 2019 sono stati aggiornati i criteri della reportistica interna, per cui nel calcolo dell'indice di frequenza vengono considerati gli infortuni che comportano più di 3 giorni di assenza (precedentemente erano conteggiati anche gli infortuni con assenza compresa tra 1 e 3 giorni). Tutti i valori di soglia sono stati calcolati riparametrando gli anni precedenti. Si segnala infine che dal conteggio degli infortuni fatali sono esclusi gli eventi stradali.

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

OBIETTIVO ⁽¹²⁾	SOGLIA DI ACCESSO	TARGET	OVER
Utile netto ordinario consolidato	5,25 miliardi di euro	5,35 miliardi di euro	5,41 miliardi di euro
Group Opex	8,28 miliardi di euro	8,12 miliardi di euro	8,04 miliardi di euro
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato	24,4%	24,9%	25,2%
Gestione emergenza da COVID-19: media degli accessi giornalieri registrati nel periodo marzo-dicembre 2020 alle dieci principali applicazioni informatiche utilizzate nell'ambito del Gruppo Enel rispetto al periodo gennaio-febbraio 2020	80%	84%	88%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2020 vs. 2019 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) ⁽¹³⁾ 2020 <= 0,80 e incidenti mortali 2020 <= della media degli incidenti mortali del Gruppo negli anni 2017-2019 (equivalente ad una riduzione degli incidenti mortali del Gruppo rispetto a target 2019 >= 1) ⁽¹⁴⁾	IF 2020 <= 0,78 e stesso obiettivo di riduzione di numero di incidenti mortali nel 2020 previsto per la soglia di accesso	IF 2020 <= 0,76 e stesso obiettivo di riduzione di numero di incidenti mortali nel 2020 previsto per la soglia di accesso

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento della soglia di accesso è prevista l'erogazione di una somma pari al 50% del premio base, mentre al raggiungimento del target e dell'overperformance è prevista l'erogazione, rispettivamente, del

100% e del 150% del premio base (con interpolazione lineare), come di seguito riportato. Per performance inferiori alla soglia di accesso non è previsto alcun premio.



(12) Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al budget, le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di budget, l'impatto dell'iperinflazione, gli impatti di eventuali accantonamenti e rilasci straordinari di fondi nonché l'impatto di operazioni straordinarie, sempre rispetto alle ipotesi di budget, verranno neutralizzati. In sede di consuntivazione saranno inoltre presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari – tra cui l'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19 – che, a giudizio del management, abbiano potuto alterare il valore dei KPI di riferimento. Gli obiettivi includono l'impatto dei nuovi principi contabili internazionali.

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

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

Pertanto, se, ad esempio:

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

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

Remunerazione variabile di lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione a piani di incentivazione di durata pluriennale destinati al top management del Gruppo Enel e può variare da zero fino a un massimo del 280% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale). La remunerazione variabile di lungo termine può quindi raggiungere un massimo di 4.256.000 euro lordi annui. Per il 2020 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione all'apposito Piano Long-Term Incentive ("Piano LTI 2020"), per il quale è previsto che il premio eventualmente maturato venga corrisposto in parte in denaro e in parte in azioni Enel, secondo quanto successivamente illustrato.

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

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
TSR medio ⁽¹⁵⁾ Enel vs. TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities - UEM ⁽¹⁶⁾ nel triennio 2020-2022	50%
ROACE (Return on Average Capital Employed) cumulato triennio 2020-2022 ⁽¹⁷⁾	25%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/ Capacità installata netta consolidata totale	15%
Emissioni di grammi di CO ₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022 ⁽¹⁸⁾	10%

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

(16) Indice gestito da STOXX Ltd contenente le principali utilities dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Alla data della presente relazione, tale indice è composto da A2A, E.ON, EdP, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, Rubis, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement e Verbund.

(17) Il ROACE è calcolato come rapporto tra: (i) EBIT ordinario (risultato operativo ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ovvero le plusvalenze derivanti da cessioni di asset e le svalutazioni di asset per perdite di valore (impairment) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (Group net income) e (ii) CIN (capitale investito netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle discontinued operations e delle svalutazioni di asset per perdite di valore (impairment), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario.

In sede di consuntivazione saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari – tra cui l'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19 – che, a giudizio del management, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

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

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di performance di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per performance del TSR medio Enel inferiori al 100% del TSR

medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM non verrà assegnato alcun premio.

TSR ENEL SUPERIORE AL 115% DEL TSR INDICE	TSR ENEL TRA IL 110% E IL 115% DEL TSR INDICE	TSR ENEL TRA IL 100% E IL 110% DEL TSR INDICE	TSR ENEL INFERIORE AL 100% DEL TSR INDICE
280% ⁽¹⁹⁾	150%	130% ⁽²⁰⁾	0%

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

quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

OBIETTIVO	TARGET	OVER I	OVER II
ROACE cumulato triennio 2020-2022	39,4%	40,0%	40,6%

L'obiettivo legato alla capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili rispetto alla capacità installata netta consolidata totale sarà misurato secondo la scala di performance di seguito

riportata (con interpolazione lineare). Per performance inferiori al target (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

OBIETTIVO	TARGET	OVER I	OVER II
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale nel 2022	59,7%	59,9%	60,0%

L'obiettivo concernente la riduzione delle emissioni di CO₂ (grammi per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022) sarà misurato secondo la scala di performance di seguito ri-

portata (con interpolazione lineare). Per performance inferiori al target (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

OBIETTIVO	TARGET	OVER I	OVER II
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) al 2022 ⁽²¹⁾	<=220	<=215	<=210

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

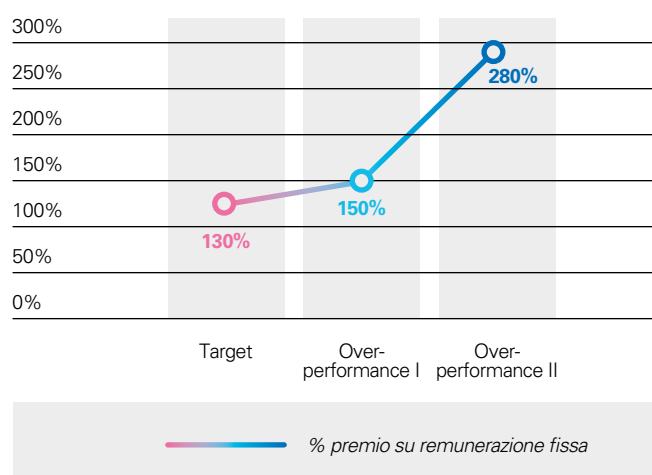
(20) Per i destinatari del Piano LTI 2020, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del target è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

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

Si precisa che la componente degli obiettivi di performance concernenti tematiche ESG raggiunge così un peso complessivo del 25%, in aumento rispetto al Piano LTI 2019, nel quale il peso di detta componente era pari al 10%. Tale aumento tiene conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria alle tematiche ESG, con una particolare enfasi posta proprio sulla lotta al cambiamento climatico. Si segnala inoltre che entrambi gli obiettivi di performance legati alle tematiche ESG sono volti a rafforzare la correlazione tra la remunerazio-

ne variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2020-2022, che promuove l'applicazione di un modello di business sostenibile nel lungo periodo.

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



Pertanto, se, ad esempio:

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

razione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 180% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

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

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

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

Modalità di pagamento del premio

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

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

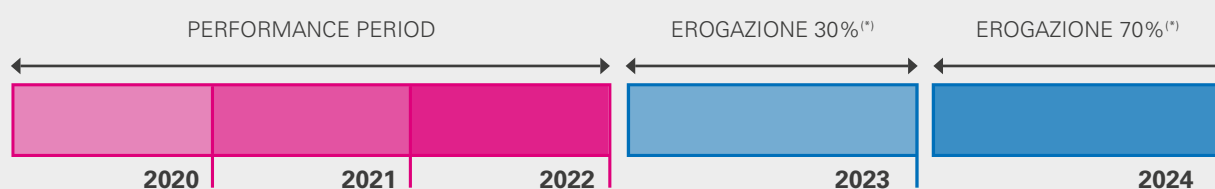
l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società.

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

Differimento del pagamento

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

Cronologia del Piano LTI 2020



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

(24) Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, block trades e market cross trades.

Clawback e *malus*

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

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2020

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

Altri compensi

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

È previsto che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale conceda irrevocabilmente alla Società, ai sensi dell'art. 1331

del codice civile e a fronte di un corrispettivo pari a 500.000 euro lordi (da versare in tre rate annuali di pari importo), il diritto di attivare un patto di non concorrenza. Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna a non svolgere, per il periodo di un anno successivo alla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale, qualunque ne sia stata la causa, né personalmente né per interposta persona od ente, alcuna attività, anche solo occasionale o gratuita, in concorrenza – ovvero a favore di soggetti che operino in concorrenza – con quella svolta dal Gruppo Enel in tutto il territorio di Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile. Nel caso in cui la Società eserciti l'opzione, verserà all'interessato, entro i 15 giorni successivi al termine del periodo di durata degli obblighi stessi (vale a dire trascorso un anno dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo pari ad un'annualità di remunerazione fissa e alla media della remunerazione variabile di breve termine effettivamente maturata nel corso del mandato, al netto del corrispettivo già riconosciuto a fronte della concessione del diritto di opzione (*i.e.*, un ammontare massimo di 3.300.000 euro lordi). Qualora al momento della cessazione del rapporto non sia ancora maturata alcuna remunerazione variabile di breve termine, il corrispettivo sarà quindi pari alla sola remunerazione fissa annuale, al netto del corrispettivo già riconosciuto a fronte della concessione del diritto di opzione (*i.e.*, 1.020.000 euro lordi). È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione (unitamente a quella versata dalla Società quale corrispettivo del diritto di attivare il patto di non concorrenza), ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. Tale violazione comporta inoltre l'obbligo di risarcire il danno, consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo complessivo del patto di non concorrenza (salvo il diritto della Società di agire per ottenere l'esecuzione in forma specifica del patto stesso). Si segnala che il corrispettivo complessivo massimo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al ricorrere delle circostanze sopra illustrate nel presente paragrafo, per i) l'indennità di fine mandato, ii) l'opzione e iii) il patto di non concorrenza è inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine⁽²⁵⁾.

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente; e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita, nonché alle

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

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

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

1.2.5 Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica – come indicato nel precedente paragrafo 1.2.1 – prevede che la loro remunerazione sia composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello Statuto sociale), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, da un compenso aggiuntivo determinato da quest'ultimo (ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto sociale) su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P2 del Codice di Autodisciplina.

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

Sulla base di tale analisi, la remunerazione fissa riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2017/2019 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del Peer Group Italiano e sulla mediana del Peer Group Europeo di Utilities. Pur riscontrandosi quindi i presupposti per un

incremento della misura di tale remunerazione, il Consiglio di Amministrazione si è astenuto dal procedere in tal senso, a testimonianza della sensibilità per i riflessi socio-economici determinati dall'epidemia da COVID-19.

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

Per quanto riguarda il compenso per la partecipazione a ciascuno dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, alla data della presente relazione, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità), per il mandato 2017/2019 sono state fissate le seguenti misure:

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

Nel determinare i suddetti compensi, il Consiglio di Amministrazione ha altresì fissato – sempre con riferimento al mandato 2017/2019 – un limite massimo all'ammontare complessivo che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai suddetti Comitati, prevedendo che tale ammontare non possa comunque superare 70.000 euro lordi annui.

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

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata per il 2020 la struttura sopra indicata dei compensi per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

1.2.6 Componenti il Collegio Sindacale

L'Assemblea degli azionisti del 16 maggio 2019, nel nominare i componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi

2019/2021, ha determinato come segue la misura dei relativi compensi ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dall'art. 25.1 dello Statuto sociale:

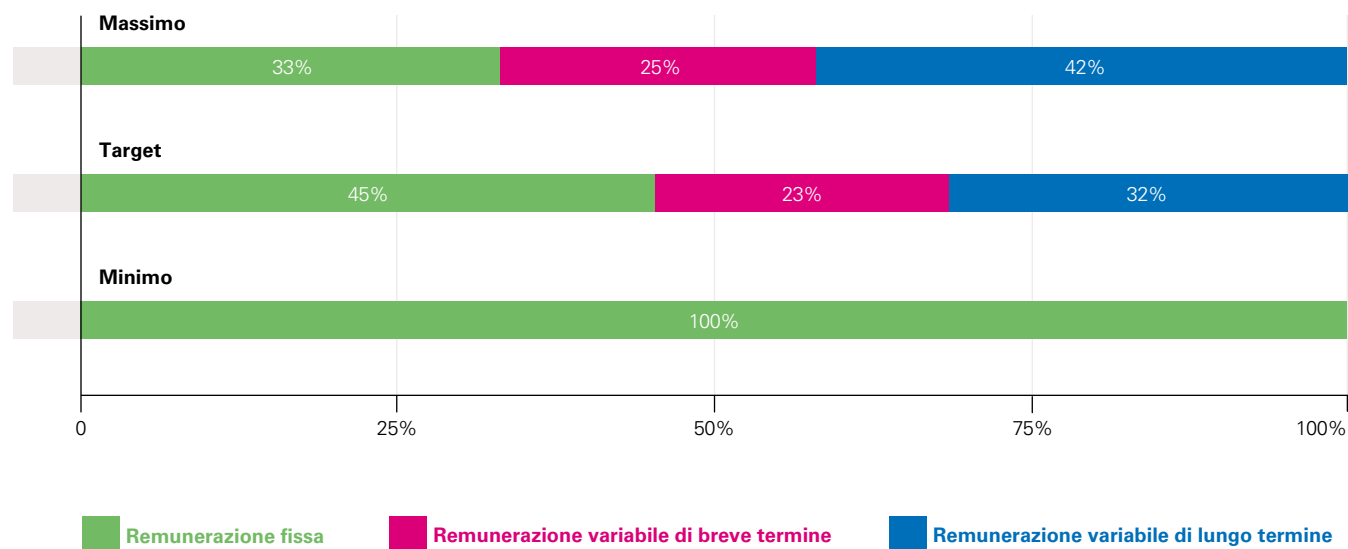
- > compenso annuo lordo per il Presidente del Collegio Sindacale: 85.000 euro;
- > compenso annuo lordo per gli altri Sindaci effettivi: 75.000 euro.

1.2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche

Struttura della retribuzione e pay mix

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

Dirigenti con responsabilità strategiche



Retribuzione fissa

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

Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine dei dirigenti con responsabilità strategiche retribuisce la performance in una logica di merito e di sostenibilità. Tale retribuzione viene attribuita ai dirigenti con responsabilità strategiche in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuno di essi e rappresenta in media, al valore target, il 52% della componente fissa. In particolare, la componente variabile di breve termine è attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano strategico

e individuati congiuntamente dalla Funzione Administration, Finance and Control e dalla Funzione People and Organization. Tali obiettivi comprendono (i) target economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/Business Line/Regioni/Country (ad esempio, l'utile netto ordinario consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/Business Line/Regioni/Country); e (ii) target tecnici e/o di progetto.

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

Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2020, dettagliatamente descritto nel paragrafo 1.2.4 della presente relazione, e può variare da zero fino a un massimo del 126% della remunerazione fissa annuale dei dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance triennali che caratterizzano tale Piano.

Pertanto, se, ad esempio:

- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello target, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 35% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 35% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- > l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al target, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 35% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello Over I, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 105% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 35% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 70% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello Over II, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 126% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 35% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 91% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

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

Modalità di pagamento del premio

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

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

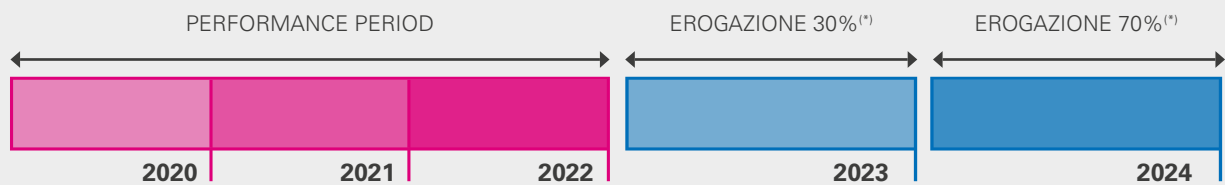
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 180% del premio base nel caso dei destinatari diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da corrispondere in azioni. Anche la componente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

Differimento del pagamento

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

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

Cronologia del Piano LTI 2020



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

Clausola di clawback e *malus*

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

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2020

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

Altri compensi

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

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

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

2.1 Compensi riferiti all'esercizio 2019

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

Al riguardo, il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione assorbe l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti all'interessato per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché gli emolumenti allo stesso eventualmente spettanti per la partecipazione a Consigli di Amministrazione di società non quotate che siano controllate e/o partecipate da Enel e/o società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione del Presidente non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad esso spettanti quale componente di Consigli di Amministrazione di società controllate quotate (allo stato attuale, Endesa SA), 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 par-

tecipate 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
Group Opex	20	20
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2019 vs. 2018 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento	10	10
Valutazione complessiva	100% della remunerazione variabile di breve termine (pari al 120% della remunerazione fissa)	

Nella seguente tabella sono riportati, per ciascuno degli obiettivi di performance, i valori puntuali fissati per i diversi livelli

della scala di performance e la relativa consuntivazione, unitamente ai payout associati a ciascun livello.

Obiettivi di 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	4.660 €mln	4.755 €mln	4.803 €mln	4.840 €mln (**)	20%	40%	48%	48%
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	26,5%	27,3%	27,6%	28,1% (***)	15%	30%	36%	36%
Group Opex	8.938 €mln	8.763 €mln	8.675 €mln	8.665 €mln (****)	10%	20%	24%	24%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2019 vs. 2018 e contestuale riduzione del numero di incidenti mortali nel periodo di riferimento (*)	<= 0,99	<= 0,97	<= 0,94	0,73	5%	10%	12%	12%
Totale Payout					50%	100%	120%	120%

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

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

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

(****) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Group Opex relativo al 2019 (pari a 8.506 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al budget (-43 milioni di euro), (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina (+8 milioni di euro), nonché (iii) dell'effetto dell'applicazione di principi contabili non riflessi nel budget (IFRS 16, +194 milioni 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 2017 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi disposto il riconoscimento, rispettivamente, del 208% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 148% del premio base assegnato ai dirigenti con responsabilità strategiche in relazione al Piano stesso.

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2017 (AD/DG)	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%	147%	30%	60%	90%	168%	168%
Return on Average Capital Employed (ROACE)	33,3%	34,3%	35,5%	36,2%	34,3%	20%	40%	60%	112%	40%
Totale Payout						50%	100%	150%	280%	208%

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

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2017 (dirigenti con responsabilità strategiche)	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%	147%	30%	60%	90%	108%	108%
Return on Average Capital Employed (ROACE)	33,3%	34,3%	35,5%	36,2%	34,3%	20%	40%	60%	72%	40%
Totale Payout						50%	100%	150%	180%	148%

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

Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

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

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

Tale disallineamento risultava dovuto al fatto che, per un verso, il compenso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il precedente mandato 2014/2016 era stato fissato – in attuazione di quanto previsto dall'art. 84-ter del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché in forza di apposita deliberazione adottata in base a tale normativa dall'Assemblea degli azionisti del 22 maggio 2014 – in misura non superiore al 75% del trattamento economico complessivo spettante al titolare di tale carica nel corso del precedente mandato 2011/2013. Per

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

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

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il mandato 2017/2019, specificando il relativo posizionamento per il 2019 rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di benchmark effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson – di cui la Società si è avvalsa per la definizione della politica in materia di remunerazione per il 2020 – con riguardo al Peer Group Italiano e al Peer Group Europeo di Utilities, la cui rispettiva composizione – che si pone in linea di continuità

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

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

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

(29) In particolare, tra il 2014 e il 2017 il Gruppo Enel ha registrato una crescita dell'utile netto ordinario di circa il 25%, con un EBITDA realizzato per circa il 60% all'estero. Nel medesimo arco temporale la capacità installata da fonti rinnovabili è cresciuta di oltre 4 GW e si è registrato un aumento di circa 5 milioni di utilizzatori finali, concentrati in particolare in Sud America, 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.

rispetto a quella degli analoghi panel utilizzati in precedenza da Mercer – è dettagliata nel paragrafo 1.1.3 della prima sezione della presente relazione. Si riporta altresì il posizionamento per il 2019 del trattamento economico dei dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

Presidente

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

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

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

Amministratore Delegato/Direttore Generale

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

- > la remunerazione fissa è stata portata da 1.155.000 euro lordi annui a 1.470.000 euro lordi annui, con un incremento del 27,3% rispetto al precedente mandato, raggiungendo quindi un livello sostanzialmente equivalente a quello applicabile prima della decurtazione disposta dall'Assemblea

degli azionisti del 22 maggio 2014 in attuazione di quanto previsto dal decreto legge n. 69/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 98/2013. Alla luce dell'analisi di benchmark svolta dal consulente indipendente Willis Towers Watson sulla base dei documenti pubblicati in occasione della stagione assembleare 2019, tale misura della remunerazione fissa si colloca poco al di sopra del terzo quartile del Peer Group Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del Peer Group Europeo di Utilities;

- > la remunerazione variabile di breve termine è stata confermata al target in misura pari al 100% della remunerazione fissa (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di benchmark svolta da Willis Towers Watson – poco al di sopra del terzo quartile del Peer Group Italiano e tra il terzo quartile e il nono decile del Peer Group Europeo di Utilities) e in misura pari al 120% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di performance (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di benchmark svolta da Willis Towers Watson – tra la mediana e il terzo quartile del Peer Group Italiano e poco al di sopra della mediana del Peer Group Europeo di Utilities);
- > la remunerazione variabile di lungo termine è stata portata (i) dall'80% al 100% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del target (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di benchmark svolta da Willis Towers Watson – tra il primo quartile e la mediana del Peer Group Italiano e poco al di sopra della mediana del Peer Group Europeo di Utilities) e (ii) dal 144% al 280% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di performance (vale a dire – alla luce dell'indicata analisi di benchmark svolta da Willis Towers Watson – tra il terzo quartile e il nono decile del Peer Group Italiano e del Peer Group Europeo di Utilities).

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

Si segnala inoltre che, a fronte della indicata modifica della curva di incentivazione della remunerazione variabile di lungo termine, si è provveduto a introdurre la regola del pagamento *pro rata temporis* in caso di eventuale disallineamento tra il performance period dei Piani di Long-Term Incentive e la permanenza in carica dell'Amministratore Delegato/Direttore

re Generale, conseguente ad una scadenza del mandato di quest'ultimo cui non faccia seguito il rinnovo dell'incarico. Rispetto alla previgente disciplina tale misura è destinata a comportare un significativo risparmio per Enel, quantificabile complessivamente in circa 1.470.000 euro in caso di raggiungimento del target e in circa 4.116.000 euro in caso di raggiungimento del livello massimo di performance.

Alla luce di quanto sopra, la Total Direct Compensation Target (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello target) dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si posiziona – in base

all'indicata analisi di benchmark svolta da Willis Towers Watson – tra la mediana e il terzo quartile del Peer Group Italiano e del Peer Group Europeo di Utilities.

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

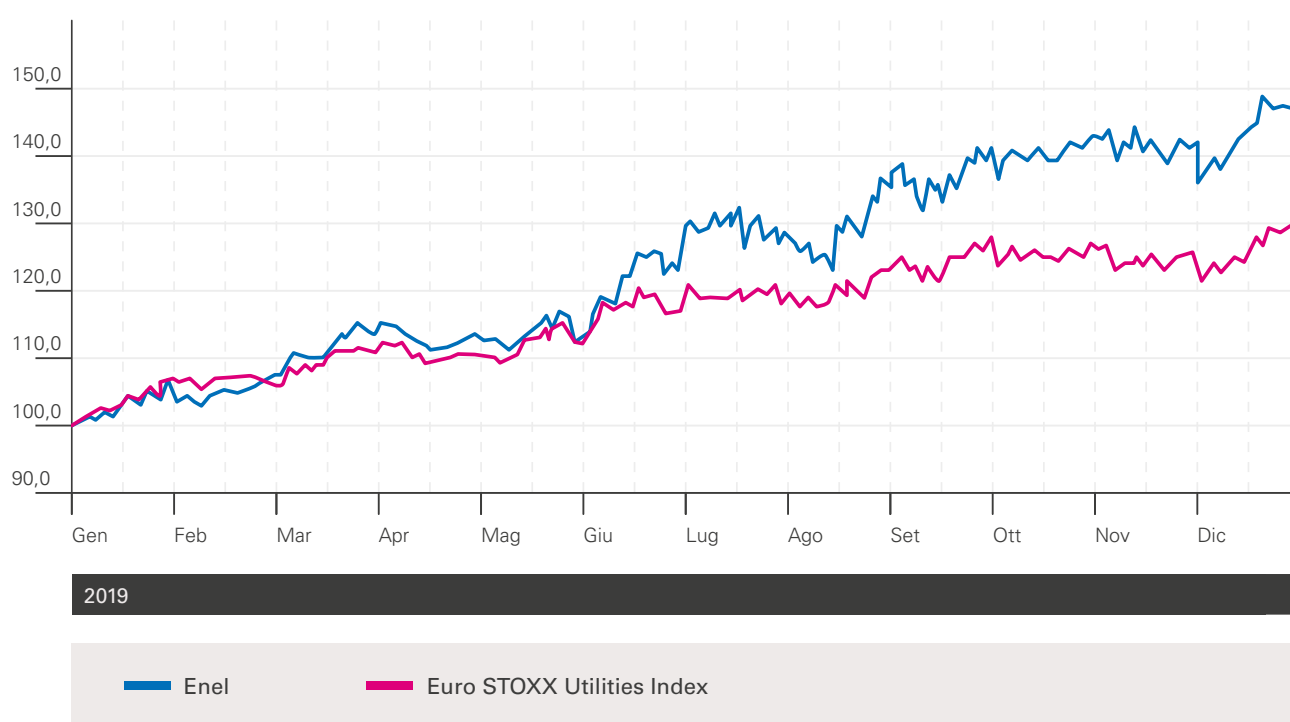


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2019, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti agli Amministratori, ai Sindaci effettivi, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con

quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti CONSOB. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
(I) Compensi della società che redige il bilancio					
Maria Patrizia Grieco ¹	Presidente	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	450.000 ^a	-
Francesco Starace ²	AD/DG	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	1.470.000 ^a	-
Alfredo Antoniozzi ³	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	49.000 ^b
Alberto Bianchi ⁴	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	58.808 ^b
Cesare Calari ⁵	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	49.000 ^b
Paola Girdinio ⁶	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	60.000 ^b
Alberto Pera ⁷	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	60.000 ^b
Anna Chiara Svelto ⁸	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	63.000 ^b
Angelo Taraborrelli ⁹	Consigliere	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2019	80.000 ^a	70.000 ^b
Barbara Tadolini ¹⁰	Presidente Collegio Sindacale	05/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2021	53.329 ^a	-
Romina Guglielmetti ¹¹	Sindaco effettivo	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2021	75.000 ^a	-
Claudio Sottoriva ¹²	Sindaco effettivo	05/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2021	47.055 ^a	-
Sergio Duca ¹³	Presidente Collegio Sindacale cessato	01/2019 - 05/2019	Approvazione bilancio 2018	31.671 ^a	-
Roberto Mazzei ¹⁴	Sindaco cessato	01/2019 - 05/2019	Approvazione bilancio 2018	27.945 ^a	-
(I) Sub-totale				2.715.000	409.808
(II) Compensi da controllate e collegate					
Maria Patrizia Grieco ¹⁵	Consigliere Endesa SA	01/2019 - 12/2019	Approvazione bilancio 2021	207.244 ^a	-
(II) Sub-totale				207.244	-
(III) Totale				2.922.244	409.808

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica/di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
-	-	9.310 ^b	-	459.310	-	-
3.777.606 ^b	-	77.124 ^c	161.700 ^d	5.486.430	48.677	-
-	-	-	-	129.000	-	-
-	-	-	-	138.808	-	-
-	-	-	-	129.000	-	-
-	-	-	-	140.000	-	-
-	-	-	-	140.000	-	-
-	-	-	-	143.000	-	-
-	-	-	-	150.000	-	-
-	-	-	-	53.329	-	-
-	-	-	-	75.000	-	-
-	-	-	-	47.055	-	-
-	-	-	-	31.671	-	-
-	-	-	-	27.945	-	-
3.777.606	-	86.434	161.700	7.150.548	48.677	-
-	-	-	-	207.244	-	-
-	-	-	-	207.244	-	-
3.777.606	-	86.434	161.700	7.357.792	48.677	-

1 Maria Patrizia Grieco - Presidente del Consiglio di Amministrazione

- a Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei soci del 4 maggio 2017, nonché i compensi e i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Tale emolumento assorbe altresì i compensi per le cariche in società non quotate partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
- b Beneficiari relativi: (i) alle polizze assicurative a copertura del rischio infortuni extraprofessionali e vita; (ii) ai contributi a carico di Enel quale 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, del codice civile, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 690.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 780.000 euro per quella di Direttore Generale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei soci del 4 maggio 2017, nonché i compensi spettanti per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
- b Componente variabile: (i) di breve termine per la carica di Amministratore Delegato, pari ad euro 828.000 (valorizzato in tabella), e per la carica di Direttore Generale, pari ad euro 936.000 (valorizzato in tabella), determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 19 marzo 2020, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2019, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso; (ii) di lungo termine, relativa: (a) al piano di LTI 2016, pari ad euro 1.566.180, di cui il 30%, pari ad euro 469.854 (già valorizzato nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che ha illustrato i compensi di competenza del 2018), è stato erogato nel 2019 e il restante 70%, pari ad euro 1.096.326 (valorizzato in tabella), erogabile nel 2020; (b) al piano di LTI 2017, pari ad euro 3.057.600, di cui il 30%, pari ad euro 917.280 (valorizzato in tabella), erogabile nel 2020 e il restante 70%, pari ad euro 2.140.320 (che sarà valorizzato come erogabile nella analoga tabella della relazione sulla remunerazione che illustrerà i compensi di competenza del 2020), differito al 2021.
- c Beneficiari relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo per il rapporto dirigenziale (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACLI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico di Enel per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; (iv) ai contributi a carico di Enel per l'ASEM - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi.
- d Importo corrisposto, per l'anno 2019, a fronte del diritto (opzione), concesso a Enel, per l'attivazione di un patto di non concorrenza.

3 Alfredo Antoniozzi - Consigliere indipendente

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

4 Alberto Bianchi - Consigliere indipendente

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

5 Cesare Calari - Consigliere indipendente

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

6 Paola Girdinio - Consigliere indipendente

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

7 Alberto Pera - Consigliere indipendente

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

8 Anna Chiara Svelto - Consigliere indipendente

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 4 maggio 2017.
- b Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di Presidente (pari a 31.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 32.000 euro).

9 Angelo Taraborrelli - Consigliere indipendente

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 4 maggio 2017.
- b Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di Presidente (pari a 42.000 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 28.000 euro).

10 Barbara Tadolini - Presidente del Collegio Sindacale dal 16 maggio 2019

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 16 maggio 2019, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 dicembre 2019.

11 Romina Guglielmetti - Sindaco effettivo

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 26 maggio 2016 (per il mandato 2016/2018) e confermato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 16 maggio 2019.

12 Claudio Sottoriva - Sindaco effettivo dal 16 maggio 2019

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 16 maggio 2019, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 dicembre 2019.

13 Sergio Duca - Presidente del Collegio Sindacale fino al 16 maggio 2019

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 26 maggio 2016, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.

14 Roberto Mazzei - Sindaco effettivo fino al 16 maggio 2019

- a Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 26 maggio 2016, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.

15 Maria Patrizia Grieco - Consigliere Endesa SA

Emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Endesa SA, comprensivo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
(I) Compensi della società che redige il bilancio					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ¹	-	-	3.208.485	-
(II) Compensi da controllate e collegate					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ¹	-	-	3.559.329	-
(III) Totale				6.767.814	-

- 1 Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto la funzione di dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni).
- 2 Beneficiari relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico della società del Gruppo per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società del Gruppo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa.
- 3 Compensi relativi al trattamento retributivo aggiuntivo per espatriati e residenti in comune diverso da quello della sede di lavoro.

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica/di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
5.434.618	-	243.923 ²	57.441 ³	8.944.467	37.305	-
5.863.298	-	686.938 ²	15.320 ³	10.124.885	33.554	-
11.297.916	-	930.861²	72.761³	19.069.352	70.859	-

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti con

responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti CONSOB.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)
Nome e cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (euro)
Francesco Starace	Amministratore Delegato - Direttore Generale	LTI 2019 (16 maggio 2019) ¹			n. 216.094 azioni di Enel SpA	1.508.984
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nome e cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (euro)
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ²					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			LTI 2019 (16 maggio 2019) ¹		n. 165.608 azioni di Enel SpA	1.156.441
(II) Compensi da controllate e collegate			LTI 2019 (16 maggio 2019) ¹		n. 148.956 azioni di Enel SpA	1.040.160
(III) Totale					530.658	3.705.585

¹ La data si riferisce all'Assemblea degli azionisti che ha approvato il Piano LTI 2019.

² Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto la funzione di dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 11 posizioni) ad eccezione di uno a cui è stato assegnato un Piano di incentivazione interamente su base monetaria.

³ La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2019 ai destinatari.

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (euro)
Triennio 2019-2021	12 novembre 2019 ³	6,983				48.677
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (euro)
Triennio 2019-2021	12 novembre 2019 ³	6,983				37.305
Triennio 2019-2021	12 novembre 2019 ³	6,983				33.554
						119.536

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

La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dai piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti

con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti CONSOB.

A	B	(1)	(2)		
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Francesco Starace	AD/DG	MBO 2019	1.764.000	-	-
		LTI 2016	-	-	-
		LTI 2017	-	-	-

A	B	(1)	(2)		
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
-	Dirigenti con responsabilità strategiche				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	2.429.025	-	-
		LTI 2016	-	-	-
		LTI 2017	-	-	-
(I) Sub-totale			2.429.025	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2019	2.636.373	-	-
		LTI 2016	-	-	-
		LTI 2017	-	-	-
(II) Sub-totale			2.636.373	-	-
(III) Totale			5.065.398	-	-

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

(3)			(4)
Bonus di anni precedenti			Altri bonus
(A)	(B)	(C)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	1.096.326 ¹	-	-
-	917.280	2.140.320 ²	-
(3)			(4)
Bonus di anni precedenti			Altri bonus
(A)	(B)	(C)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	2.157.443 ³	-	-
-	848.150	1.979.017 ⁴	-
-	3.005.593	1.979.017	-
-	-	-	-
-	2.256.401 ³	-	-
-	970.524	2.264.556 ⁴	-
-	3.226.925	2.264.556	-
-	6.232.518	4.243.573	-

2.3 Piano Long-Term Incentive 2019

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

cui sono state assegnate complessivamente n. 1.538.547 azioni di Enel che saranno erogate subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance alla fine del performance period triennale, nella misura e secondo i tempi definiti dallo stesso Piano Long-Term Incentive 2019.

Per ulteriori informazioni sul Piano Long-Term Incentive 2019, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

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

La tabella di seguito riportata indica le azioni di Enel e delle società da essa controllate possedute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, quali risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle informazioni acquisite dagli interessati.

I dati relativi ai dirigenti con responsabilità strategiche sono forniti in forma aggregata, secondo quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti CONSOB.

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2019 azioni di Enel o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la relativa carica per una frazione di anno.

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

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

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

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

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

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

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

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



3. DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1,
del Regolamento adottato dalla CONSOB
con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999,
come successivamente modificato e integrato,
relativo al

PIANO
DI INCENTIVAZIONE
DI LUNGO
TERMINE 2020
DI ENEL SPA

2 aprile - 29 aprile 2020



Glossario 94

Premessa 95

1. Soggetti destinatari 96

- 1.1 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel 96
- 1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono destinatari del Piano LTI 96
- 1.3 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione) 97
- 1.4 Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano 97

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano 99

- 2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano 99
- 2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano 99
- 2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare 100
- 2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel 101
- 2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano 101
- 2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 101



3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	102
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	102
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano	102
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	103
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	103
3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	103
3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	104
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	104
3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014	105

4. Caratteristiche del Piano LTI

	106
4.1 Struttura del Piano	106
4.2 Periodo di attuazione del Piano	106
4.3 Termine del Piano	107
4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	107
4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano	108
4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	110
4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari	111
4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	111
4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	111
4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	112
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	112
4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	112
4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	112
4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	113
4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	113
4.16 - 4.23	113
4.24 Allegato	113

Glossario

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito.

Azioni	Le azioni ordinarie di Enel quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA.
Azionisti	I possessori di azioni.
Codice di Autodisciplina	L'edizione 2018 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.
Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Il Comitato di Enel, attualmente composto esclusivamente da Amministratori indipendenti, avente, tra l'altro, funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
Destinatari	I manager di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile beneficiari del Piano.
Dirigenti con responsabilità strategiche	I diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni e alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolto il top management) condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo.
Documento Informativo	Il presente documento redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti CONSOB.
Enel o la Società	Enel SpA.
Gruppo	Enel e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
Indice EUROSTOXX Utilities - UEM (Area Euro/Unione Economica e Monetaria)	L'indice gestito da STOXX Ltd contenente le principali utilities dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Alla data del presente documento, tale indice è composto da A2A, E.On, EdF, EdP, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, Rubis, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement e Verbund.
Piano LTI o Piano	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2020.
Regolamento Emittenti CONSOB	Il Regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Return on Average Capital Employed (ROACE)	Rapporto tra EBIT ordinario (risultato operativo ordinario) e capitale investito netto medio.
Total Shareholders' Return (TSR)	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: (i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola.
TUF	Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

Premessa

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti CONSOB, è pubblicato al fine di fornire agli azionisti e al mercato un'informazione ampia e dettagliata sul Piano LTI di cui si propone l'adozione.

Il Piano LTI prevede la possibilità di erogare ai destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti, così come il loro ammontare, dipende, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del Total Shareholders' Return, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento (2020-2022)

rispetto a quello dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI, in quanto "piano di compenso basato su strumenti finanziari" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del TUF, viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti di Enel convocata per il 14 maggio 2020.

Il Documento Informativo è 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).

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel

Tra i destinatari del Piano LTI risulta compreso l'Amministratore Delegato (nonché Direttore Generale) di Enel, che sarà individuato da parte del Consiglio di Amministrazione nomi-

nato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 14 maggio 2020.

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono destinatari del Piano LTI

Sono destinatari del Piano LTI circa 280 manager di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ivi incluso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico. Tra tali manager sono compresi anche quelli facenti capo alla Linea di Business "Global Infrastructure and Networks", nonché alle Regioni "Iberia", "Latin America" e "Europe and Euro-Mediterranean Affairs", per alcuni dei quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa unbundling vigente, sono definiti piani⁽¹⁾ e obiettivi *ad hoc* con-

nessi alle attività proprie delle suindicate Linee di Business e Regioni.

Si segnala che alcuni tra i manager destinatari del Piano LTI rivestono attualmente l'incarico di componenti del Consiglio di Amministrazione di società controllate da Enel ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. Tali dirigenti non formano oggetto di indicazione nominativa nel precedente paragrafo 1.1 in quanto la loro inclusione tra i destinatari del Piano prescinde dalle cariche da costoro rivestite nelle società di cui sopra, essendo tale assegnazione determinata esclusivamente in funzione del ruolo manageriale ad essi affidato nell'ambito del Gruppo.

(1) Tali piani sono rivolti a circa 80 destinatari e in alcuni casi non prevedono una componente azionaria.

1.3 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione)

Tra i destinatari del Piano LTI risulta compreso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, che sarà individuato – all'occorrenza – da parte del Consiglio di Amministrazione

nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 14 maggio 2020.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Tra i destinatari del Piano LTI indicati nel precedente paragrafo 1.2 rientrano anche i manager che attualmente rivestono la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche" secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti CONSOB. Trattasi dei responsabili delle:

- > Funzioni "Administration, Finance and Control" e "People

and Organization" di Holding, nonché della Funzione di "Global Procurement" nell'ambito delle Funzioni di Global Service;

- > Linee di Business Globali "Global Power Generation", "Global Infrastructure and Networks", "Global Trading" ed "Enel X";
- > Paesi e Regioni "Italy", "Iberia", "Latin America", "North

America” ed “Europe and Euro-Mediterranean Affairs”, per un totale di 12 posizioni dirigenziali.

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 1.2, si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i destinatari, differenziandosi esclusivamente:

- (i) per la misura del valore base dell’incentivo, da determinarsi al momento della relativa assegnazione in rapporto alla remunerazione fissa del singolo destinatario, come indicato nel successivo paragrafo 2.3;
- (ii) per la misura dell’incentivo in concreto attribuibile a consuntivazione del Piano che, a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuati dal Piano stesso, è:
 - pari nel target al 130% del valore base per l’Amministra-

tore Delegato/Direttore Generale di Enel, e al 100% del valore base per gli altri destinatari;

- pari nel massimo (*i.e.*, in caso di raggiungimento della seconda soglia di overperformance) al 280% del valore base per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, e al 180% del valore base per gli altri destinatari; e
- (iii) per l’incidenza della componente azionaria rispetto al valore base complessivo dell’incentivo assegnato, che risulta pari:
 - per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, al 100% del valore base, e
 - per gli altri destinatari del Piano, al 50% del valore base.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

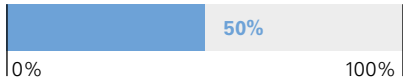
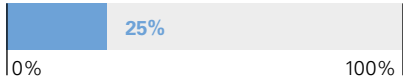
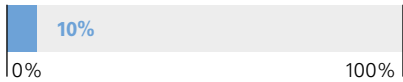
Il Piano è volto a:

- > allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso la previsione di una componente azionaria nei piani di remunerazione;
- > rafforzare il collegamento della remunerazione dei destinatari con la crescita sostenibile della Società e gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2022;
- > incentivare l'impegno del management al conseguimento di obiettivi comuni a livello di Gruppo, favorendo un coordinamento e una integrazione delle attività delle diverse società facenti parte del Gruppo stesso;
- > favorire la fidelizzazione dei destinatari del Piano, incentivando in particolare la permanenza di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo;
- > salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano comporta l'erogazione di un incentivo rappresentato da una componente in azioni e da una componente di natura monetaria, il cui ammontare può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di performance triennali, da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del

280% ovvero del 180% del valore base, rispettivamente per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale ovvero per gli altri destinatari. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di performance cui è subordinata l'erogazione del Piano LTI, nonché il relativo peso:

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
TSR medio ⁽²⁾ Enel vs. TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM nel periodo 2020-2022	 50%
ROACE cumulato nel triennio 2020-2022	 25%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/ Capacità installata netta consolidata totale a fine 2022	 15%
Emissioni di grammi di CO ₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022 ⁽³⁾	 10%

La scelta di subordinare l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di performance intende allineare pienamente gli interessi dei destinatari con quelli degli azionisti. Inoltre, tali obiettivi, applicabili secondo identiche modalità a tutti i destinatari del Piano, hanno una durata triennale allo scopo di tendere a un

consolidamento dei risultati e a un'accentuazione delle caratteristiche di lungo periodo che si intendono attribuire al Piano medesimo.

Per ulteriori informazioni sugli obiettivi di performance cui è subordinata l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI, si veda il successivo paragrafo 4.5.

2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare

L'ammontare da assegnare a ciascun destinatario del Piano sarà determinato assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa; tale percentuale viene individuata in funzione della fascia di appartenenza di ciascun destinatario. A tal fine, i destinatari del Piano sono suddivisi in 4 fasce, che prevedono l'erogazione di un incentivo compreso tra il 30% e il 130% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target (secondo quanto indicato al successivo paragrafo 4.5), in conformità con i principi della politica in materia di remunerazione di Enel per il 2020 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 14 maggio 2020. Tali principi prevedono tra l'altro che:

- > 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;

- > la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato (alla luce delle responsabilità assegnate a quest'ultimo) nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- > l'incidenza percentuale dell'incentivazione variabile sulla remunerazione fissa sia crescente in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.

In particolare, il Piano LTI prevede che l'incentivo erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel sia pari (i) al 130% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, e (ii) al 280% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento del livello massimo di overperformance degli obiettivi stessi. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, non sarà erogato alcun incentivo in base al Piano LTI.

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

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

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel

Non applicabile.

2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La struttura del Piano LTI non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI

All'Assemblea ordinaria di Enel, chiamata a deliberare in merito al Piano LTI, viene proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere occorrente alla concreta attuazione del Piano stesso, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo, così come previsto dalla relazione illustrativa del

Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art. 125-ter del TUF e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, viale Regina Margherita, 137), sul sito internet della Società all'indirizzo www.enel.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com).

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano LTI – fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli azionisti – è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione del Piano stesso applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano viene gestito dalla Funzione "People and Organization".

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Non sono previste procedure per la revisione del Piano.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari

Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai destinatari di un incentivo rappresentato da una componente in azioni e da una componente di natura monetaria. La componente in azioni è assegnata gratuitamente e viene erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance (cfr. successivo paragrafo 4.5), alla fine del per-

formance period triennale, nella misura e con le tempistiche descritte nel successivo paragrafo 4.2.

Le azioni da erogare ai sensi del Piano saranno previamente acquistate da Enel e/o dalle società da questa controllate, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa vigente, in base ad apposita autorizzazione assembleare.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano

L'intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano LTI si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in conformità con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e alle migliori prassi di governo societario in materia. Si segnala che l'Amministratore Delegato in carica alla data del

Documento Informativo, essendo ricompreso tra i destinatari del Piano in caso di sua riconferma in tale ruolo da parte del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 14 maggio 2020, non ha partecipato alla discussione né alle deliberazioni sul Piano medesimo.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione di sottoporre il Piano LTI all'approvazione dell'Assemblea sono del 19 marzo 2020 e, per le modifiche allo stesso apportate, del 29 aprile 2020. La originaria proposta del Comitato per le Nomine e le Remune-

razioni sullo schema del Piano LTI, sia per quanto concerne la sua struttura che per le curve di incentivazione, è del 10 marzo 2020; la proposta di modifica dello schema del Piano LTI da parte del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è del 29 aprile 2020.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Piano LTI è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti di Enel convocata per il 14 maggio 2020. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano LTI da parte di quest'ultima, il Consiglio di Ammini-

strazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, comprese quelle concernenti l'individuazione del numero massimo di azioni da assegnare ai destinatari in base al Piano.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano

Il prezzo delle azioni al momento dell'assegnazione del Piano LTI ai destinatari sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti CONSOB.

Di seguito si indica il prezzo di mercato delle azioni registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

> prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa

Italiana SpA in data 10 marzo 2020: Euro 6,704;

> prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA in data 19 marzo 2020: Euro 5,830;

> prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA in data 29 aprile 2020: Euro 6,270.

3.9 Presídi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014

Le decisioni in merito all'assegnazione del Piano LTI saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione di Enel, previa approvazione del medesimo Piano da parte dell'Assemblea degli azionisti, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di market abuse, nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali. Non si è reso necessario, pertanto, predisporre alcuno specifico presidio al riguardo.

Si precisa, in ogni caso, che il diritto in capo ai destinatari di ricevere le azioni oggetto di assegnazione maturerà dopo un periodo di vesting triennale, come descritto nel successivo paragrafo 4.2, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance (cfr. successivo paragrafo 4.5).

4. Caratteristiche del Piano LTI

4.1 Struttura del Piano

Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai destinatari di un incentivo, rappresentato da una componente in azioni e da una componente di natura monetaria, che potrà variare – in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance triennali cui è subordinato il Piano (cfr. successivo paragrafo 4.5) – da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base nel caso, rispettivamente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ovvero degli altri destinatari.

Fermo quanto precede, rispetto al totale dell'incentivo maturato, il Piano prevede (i) che, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, fino al 100% del valore base l'in-

centivo sia interamente corrisposto in azioni e (ii) che, per gli altri destinatari, fino al 50% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in azioni.

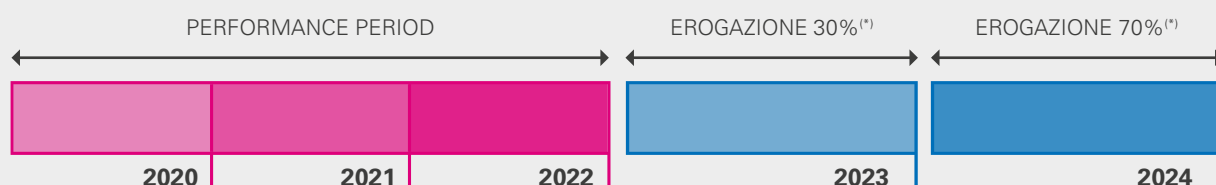
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo totale dell'incentivo determinato a consuntivazione del Piano e la quota parte da erogarsi in azioni. A tal fine, il valore della componente azionaria dell'incentivo viene calcolato considerando la media aritmetica dei VWAP⁽⁴⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA nei tre mesi che precedono l'inizio del performance period (i.e., 1° ottobre - 31 dicembre 2019). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 6,8514.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'esercizio del Piano LTI è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance nel corso del triennio 2020-2022 (c.d. "performance period"). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, l'incentivo maturato sarà erogato ai destinatari – sia per la componente azionaria che per quella monetaria – per il 30% nel

2023 e per il restante 70% nel 2024. L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale) risulta quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi di performance del Piano LTI (c.d. "deferred payment").

Cronologia del Piano LTI 2020



(4) Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, block trades e market cross trades.

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2024.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

In linea con quanto sopra indicato, il Piano LTI prevede che, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance, fino al 100% del valore base dell'incentivo – nel caso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e fino al 50% del valore base dell'incentivo – nel caso degli altri destinatari – sia erogato in azioni, secondo la tempistica indicata al precedente paragrafo 4.2.

Il numero massimo di azioni che sarà assegnato ai destinatari ai sensi del Piano LTI sarà disponibile solo a valle del Consi-

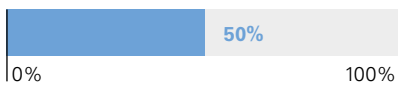
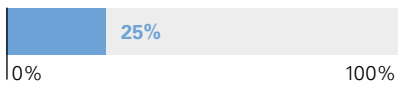
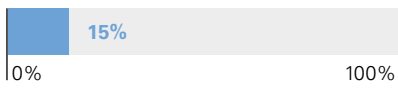
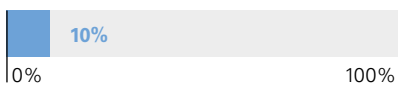
glio di Amministrazione che, subordinatamente all'approvazione del Piano stesso da parte dell'Assemblea degli azionisti, provvederà all'assegnazione dell'incentivo ai destinatari (cfr. precedente paragrafo 3.7).

Alla data odierna, si stima che il numero massimo di azioni da assegnare ai sensi del Piano, per l'intero performance period triennale, sia pari a circa 1,62 milioni⁽⁵⁾, pari allo 0,02% circa del capitale di Enel.

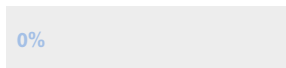
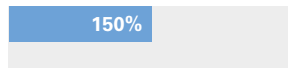
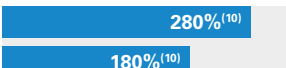
(5) Il dato riportato è stato determinato sulla base della media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA nei tre mesi che precedono l'inizio del performance period (i.e., 1° ottobre - 31 dicembre 2019). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 6,8514.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'assegnazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance:

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
TSR medio ⁽⁶⁾ Enel vs. TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM nel periodo 2020-2022	 50%
ROACE cumulato nel triennio 2020-2022 ⁽⁷⁾	 25%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/ Capacità installata netta consolidata totale a fine 2022	 15%
Emissioni di grammi di CO ₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022 ⁽⁸⁾	 10%

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

TSR ENEL INFERIORE AL 100% DEL TSR INDICE	TSR ENEL TRA IL 100% E IL 110% DEL TSR INDICE	TSR ENEL TRA IL 110% E IL 115% DEL TSR INDICE	TSR ENEL SUPERIORE AL 115% DEL TSR INDICE
 0%	 130% ⁽⁹⁾ 100% ⁽⁹⁾	 150%	 280% ⁽¹⁰⁾ 180% ⁽¹⁰⁾

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

(7) 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 presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari – tra cui l'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19 – che, a giudizio del management, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

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

(9) Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della soglia target dell'obiettivo, sia riconosciuto (i) all'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel un premio pari al 130% del valore base; (ii) agli altri destinatari un premio pari al 100% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

(10) Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di overperformance dell'obiettivo, sia riconosciuto (i) all'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel un premio pari al 280% del valore base; (ii) agli altri destinatari un premio pari al 180% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di performance di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per performance inferiori al target (la

cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

OBIETTIVO	TARGET	OVER I	OVER II
ROACE cumulato triennio 2020-2022	39,4%	40,0%	40,6%

L'obiettivo legato alla capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili rispetto alla capacità installata netta consolidata totale sarà misurato secondo la scala di performance di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie).

Per performance inferiori al target (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

OBIETTIVO	TARGET	OVER I	OVER II
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale nel 2022	59,7%	59,9%	60,0%

L'obiettivo relativo alle emissioni di CO₂ sarà misurato secondo la scala di performance di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Anche in tal caso, per per-

formance inferiori al target (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2020-2022) non verrà assegnato alcun premio.

OBIETTIVO	TARGET	OVER I	OVER II
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2022 ⁽¹¹⁾	<=220	<=215	<=210

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

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento del target è prevista l'erogazione di un incentivo pari al 130% (per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel) o del 100% (per gli altri destinatari) del valore base, mentre al raggiungimento dell'o-

verperformance è prevista l'erogazione (i) del 150% (al livello Over I) ovvero (ii) del 280% (per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel) o del 180% (per gli altri destinatari) del valore base (al livello Over II), come di seguito riportato:



Pertanto, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, se ad esempio:

- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello target, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 30% in denaro);
- > l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al target, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 65% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni);
- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello Over I, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunera-

zione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 50% in denaro);

- > tutti gli obiettivi raggiungessero il livello Over II, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 100% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 180% in denaro).

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile versata, nonché di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento, qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (clausola di clawback e *malus*).

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti

Non sono previsti vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni, una volta che queste ultime siano state erogate ai destina-

ri, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari

Non applicabile, in quanto non sono previsti divieti di vendita delle azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai destinatari.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il destinatario decade da ogni diritto connesso al Piano LTI.

Nel caso in cui, prima della conclusione del performance period, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale del Diret-

tore Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, è previsto che l'erogazione dell'incentivo avvenga alla scadenza naturale del periodo di vesting del Piano, secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dal Piano medesimo; in tal caso, tuttavia, la remunerazione erogabile verrà riconosciuta *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto di lavoro.

4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano

Non sono previste clausole di riscatto delle azioni da parte di Enel.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari

Non applicabile.

4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione

Per quanto concerne la componente monetaria dell'incentivo, l'onere economico complessivo massimo del Piano LTI (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del 29 aprile 2020, ammonta a circa 49 milioni di euro.

Per quanto concerne la componente in azioni dell'incentivo, l'onere economico complessivo massimo stimato del Piano LTI (a carico di Enel) sarà determinabile una volta noto il numero massimo di azioni assegnabili ai sensi del Piano stesso (cfr. precedente paragrafo 3.7). Ciò detto, sulla base (i) del numero massimo di azioni riportato – a titolo meramente indica-

tivo – nel precedente paragrafo 4.4 e (ii) della media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA nei tre mesi che precedono l'inizio del performance period del Piano (*i.e.*, 1° ottobre - 31 dicembre 2019), si stima che l'onere complessivo massimo (a carico di Enel) sia di circa 11 milioni di euro.

Ulteriori informazioni saranno fornite ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti CONSOB.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Allo stato non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale, in quanto la provvista azionaria a servizio del Piano LTI sarà costituita secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.4.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano LTI non prevede limiti all'esercizio del diritto di voto o dei diritti patrimoniali inerenti alle azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai destinatari, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 - 4.23

I paragrafi relativi all'assegnazione di stock option non sono applicabili.

4.24 Allegato

In conformità con quanto previsto dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti CONSOB, si riporta in allegato la Tabella n. 1, Quadro 1, contenente le informazioni richieste con riferimento:

(i) al Piano di incentivazione di lungo termine 2019 di Enel

SpA in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti di Enel del 16 maggio 2019 (Sezione 1); e

(ii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel SpA oggetto del Documento Informativo (Sezione 2).

Quadro 1								
Piano di assegnazione gratuita di azioni - "Piano di incentivazione di lungo termine 2019 di Enel SpA"								
Nome e cognome o categoria	Carica	Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare ⁽¹²⁾	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione ⁽¹³⁾	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Francesco Starace	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel SpA	16 maggio 2019	Azioni Enel SpA	216.094	12 novembre 2019	N.A.	6,983	Triennio 2019-2021
N. 11 dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁴⁾		16 maggio 2019	Azioni Enel SpA	314.564	12 novembre 2019	N.A.	6,983	Triennio 2019-2021
N. 186 altri manager ⁽¹⁵⁾		16 maggio 2019	Azioni Enel SpA	1.007.889	12 novembre 2019	N.A.	6,983	Triennio 2019-2021

Quadro 1								
Piano di assegnazione gratuita di azioni - "Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel SpA"								
Nome e cognome o categoria	Carica	Sezione 2						
		Azioni di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea degli azionisti						
		Data della delibera assembleare ⁽¹⁶⁾	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Non disponibile ⁽¹⁷⁾	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel SpA	14 maggio 2020	Azioni Enel SpA	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2020	Non disponibile	Non disponibile	Triennio 2020-2022 ⁽¹⁸⁾
N. 280 manager circa ⁽¹⁹⁾ di Enel SpA e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile ⁽²⁰⁾		14 maggio 2020	Azioni Enel SpA	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2020	Non disponibile	Non disponibile	Triennio 2020-2022 ⁽¹⁸⁾

(12) La data si riferisce all'Assemblea degli azionisti che ha approvato il Piano LTI 2019.

(13) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2019 ai destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione dell'11 novembre 2019).

(14) I dati includono dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di Enel SpA e di società da questa controllate. Non è incluso nella tabella un dirigente con responsabilità strategica di una società controllata che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2019 di Enel SpA, è destinatario di un piano *ad hoc* che non prevede l'assegnazione di azioni della stessa Enel SpA.

(15) I dati includono manager dipendenti di Enel SpA e di società da questa controllate. Non sono inclusi nella tabella i manager delle società controllate che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2019 di Enel SpA, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel SpA.

(16) La data si riferisce all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del Piano.

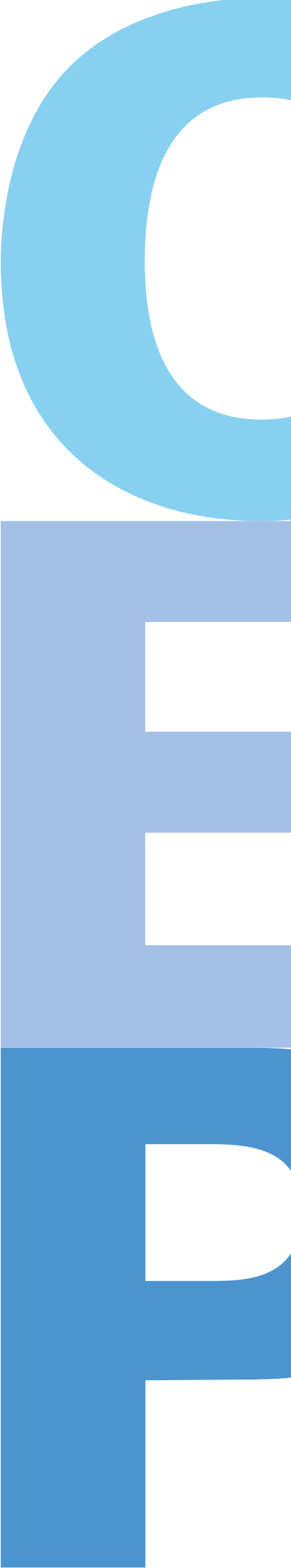
(17) Si tratta dell'Amministratore Delegato (nonché Direttore Generale) di Enel SpA che sarà individuato da parte del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 14 maggio 2020.

(18) L'esercizio del Piano è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance nel corso del triennio 2020-2022 (c.d. "performance period").

(19) Tra di essi circa 80 manager potrebbero non essere destinatari della componente azionaria dell'incentivazione.

(20) Si tratta di manager che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico, tra cui sono compresi i "dirigenti con responsabilità strategiche" di Enel SpA.





4. ORIENTAMENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ENEL SPA AGLI AZIONISTI SULLA DIMENSIONE E COMPOSIZIONE DEL NUOVO CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(27 febbraio 2020)

Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel agli azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione

Nel rispetto di quanto raccomandato dall'art. 1.C.1, lett. h) del Codice di Autodisciplina delle società quotate - edizione luglio 2018 ("Codice di Autodisciplina") e tenuto conto che con l'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2019 scade il proprio mandato, il Consiglio di Amministrazione di Enel SpA ("Enel" o la "Società"), avendo:

- > sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed il Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità;
- > tenuto conto degli esiti positivi dell'autovalutazione ("board review") riferita all'esercizio 2019;

in vista del rinnovo del Consiglio stesso fornisce agli azionisti i propri orientamenti per ciò che riguarda:

- > la dimensione del nuovo Consiglio di Amministrazione;
- > la composizione, riferita alle figure manageriali e professionali la cui presenza nel nuovo Consiglio di Amministrazione è ritenuta opportuna, tenuto anche conto dei criteri previsti nell'apposita Politica in materia di diversità approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 gennaio 2018.

Dimensione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Enel ritiene:

- > appropriato l'attuale numero di nove Amministratori, il massimo previsto dal vigente Statuto della Società, per assicurare un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità del business della Società e del Gruppo Enel;

- > adeguato il rapporto attualmente in essere tra Amministratori esecutivi (1) e Amministratori non-esecutivi e indipendenti (8), in quanto idoneo ad assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso.

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Enel – nell’auspicare che il rinnovo del Consiglio stesso venga attuato in una logica di continuità, per garantire stabilità e coerenza d’azione nella gestione della Società, tenuto conto dei ragguardevoli risultati conseguiti nel mandato in scadenza – fa presente che le caratteristiche personali e le figure manageriali e professionali ritenute opportune per i diversi ruoli presenti nell’ambito del Consiglio di Amministrazione, in linea con quelle attualmente riscontrabili, sono le seguenti:

Il Presidente dovrebbe:

- > essere una figura dotata di autorevolezza e prestigio personale tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rappresentare una figura di garanzia per tutti gli azionisti;
- > possedere caratteristiche personali tali da consentire di creare un forte affiatamento e spirito di squadra tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- > disporre di un’adeguata preparazione in materia di governo societario, tenuto anche conto della presenza nell’ambito del Gruppo Enel di un significativo numero di società quotate in svariate Borse valori. In particolare, il Presidente dovrebbe avere maturato significative esperienze nell’ambito – e preferibilmente alla guida – di Consigli di Amministrazione di società quotate di complessità, dimensione e proiezione internazionale paragonabili a quelle di Enel, avendo mostrato nell’espletamento di tali incarichi una spiccata sensibilità verso i temi della governance e della sostenibilità;
- > possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, nonché esperienza e consuetudine a gestire nell’ambito del Consiglio di Amministrazione tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di business;
- > avere maturato un’adeguata esperienza in ambito internazionale, accompagnata dalla padronanza delle lingue straniere ed, in particolar modo, almeno di quella inglese.

L’Amministratore Delegato dovrebbe:

- > essere una figura dotata di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica e con una profonda conoscenza del mercato dell’energia, che abbia maturato piena consa-

pevolezza della transizione che tale mercato sta attraversando e che sia quindi in grado di consentire al Gruppo Enel di continuare a cogliere le connesse opportunità, legate in particolare ai trend globali della decarbonizzazione della generazione e dell’elettrificazione dei consumi;

- > avere maturato esperienze significative e di successo al vertice di società quotate di complessità, dimensione e proiezione internazionale paragonabili a quelle di Enel;
- > disporre di significative competenze in ambito economico-finanziario, oltre che tecnico;
- > essere dotato di riconosciuta leadership e di uno stile di gestione orientato alla capacità di fare squadra e di creare spirito di team tra i collaboratori;
- > avere maturato una significativa esperienza in ambito internazionale, accompagnata da un’ottima conoscenza delle lingue straniere e, in particolar modo, almeno di quella inglese.

Gli altri sette Amministratori dovrebbero essere tutti non-esecutivi ed auspicabilmente in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina, ed inoltre:

- a) essere rappresentati da figure con profilo manageriale e/o professionale (secondo quanto appresso specificato) in grado di realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari;
- b) essere rappresentati da profili con profonde competenze trasversali piuttosto che settoriali, e dotati di forte motivazione a lavorare in team;
- c) avere maturato esperienze di rilievo nell’ambito di Consigli di Amministrazione di società, preferibilmente quotate, di significative dimensioni e/o complessità;
- d) possedere competenze tali da consentire un’efficace loro partecipazione sia ai lavori del Consiglio di Amministrazione che dei vari Comitati istituiti al suo interno. Sono a tal fine ritenute rilevanti – in aggiunta ovvero in alternativa a quelle nel settore energetico – le competenze maturate negli ambiti economico-finanziario e/o del risk management e/o legale e/o della corporate governance e/o della sostenibilità e/o dei cambiamenti climatici e/o della digital transformation e/o della cyber security e/o nel settore dell’innovazione tecnologica e della ricerca;
- e) avere maturato esperienza in ambito internazionale, ac-

compagnata da un'adeguata conoscenza delle lingue straniere ed, in particolar modo, almeno di quella inglese.

Inoltre:

> i profili manageriali dovrebbero:

- avere maturato significative esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di gruppi di complessità, dimensione e proiezione internazionale paragonabili a quelle di Enel;
- possedere capacità di business judgement e un elevato orientamento alle strategie e ai risultati;

> i profili professionali dovrebbero:

- avere maturato significative esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di rilevanti studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni, pubbliche o private;
- avere svolto la loro attività professionale con particolare attinenza all'attività delle imprese.

Per ciò che riguarda la presenza in Consiglio di Amministrazione di eventuali profili accademici o istituzionali, gli stessi dovrebbero possedere, oltre alle caratteristiche su indicate ai punti b), c), d), e), competenze strettamente e direttamente riferibili al business della Società e del Gruppo Enel o alle problematiche ad esso attinenti.

Si invitano inoltre gli azionisti, nella predisposizione delle liste di candidati Amministratori, a garantire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio di genere, che riserva al genere meno rappresentato almeno i due quinti degli Amministratori eletti, nonché a tenere conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di Amministrazione di diverse fasce di età e di anzianità di carica.

Tutti i candidati Amministratori, nell'accettare la propria candidatura, dovrebbero attentamente valutare la disponibilità di tempo sufficiente da dedicare allo svolgimento diligente dei loro compiti, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e/o di controllo di altre società, sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte; in proposito essi sono invitati, in particolare, a verificare che la propria situazione sia allineata alla policy adottata al riguardo da Enel (reperibile sul sito internet www.enel.com).

PRO
WE
R
P

ORDINARY
SHAREHOLDERS'
MEETING
MAY 14TH, 2020
ON SINGLE CALL





Enel SpA

Registered office in Rome

- Viale Regina Margherita, no. 137, Rome

Share capital Euro 10,166,679,946 fully paid in

Tax I.D. and Companies Register of Rome no. 00811720580

R.E.A. of Rome no. 756032

VAT code no. 00934061003

Ordinary Shareholders' Meeting

convened, on single call, on May 14th, 2020, at 2:00 pm,
in Rome, Via Ombrone no. 2, in order to discuss and resolve
on the following

Agenda

1. Financial statements as of December 31, 2019. Reports of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and of the External Auditor. Related resolutions. Presentation of the consolidated financial statements for the year ended on December 31, 2019 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2019.
2. Allocation of the annual net income.
3. Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019. Related resolutions.
4. Determination of the number of the members of the Board of Directors.
5. Determination of the term of the Board of Directors.
6. Election of the members of the Board of Directors.
7. Election of the Chairman of the Board of Directors.
8. Determination of the remuneration of the members of the Board of Directors.
9. Long term incentive Plan 2020 reserved to the management of Enel SpA and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
10. Report on the remuneration policy and compensations paid:
 - 10.1 First section: remuneration policy
(binding resolution);
 - 10.2 Second section: compensations paid
(non-binding resolution).





1. REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE ITEMS OF THE AGENDA OF THE SHAREHOLDERS' MEETING



Report of the Board of Directors on the first item on the agenda

Financial statements as of December 31, 2019. Reports of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and of the External Auditor. Related resolutions. Presentation of the consolidated financial statements for the year ended on December 31, 2019 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2019

Dear Shareholders,

the financial statements of Enel SpA for the year ended on December 31, 2019 (which shows a net income amounting to approximately Euro 4,792 million) and the consolidated financial statements of the Enel Group for the year ended on December 31, 2019 (which shows a Group net income amounting to Euro 2,174 million) will be made available to the public within specific files at the registered office of the Company, in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting as well as at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com) within April 22, 2020, which reference is made to.

At the same time and with the same modalities will be also made available to the public the consolidated non-financial statement related to the financial year 2019, drafted pursuant to Legislative Decree No. 254 of December 30, 2016 and to the relevant implementing Regulation adopted by CONSOB through the Resolution No. 20267 of January 18, 2018 (the

"Consolidated Non-financial Statement"), approved by the Board of Directors on April 2, 2020. Such statement, containing information relating to environmental, social, employee, respect for human rights, anti-corruption and bribery matters is submitted to the Shareholders' Meeting only for informational purposes, it not being subject to the Shareholders' Meeting approval since it falls within the competence of the Board of Directors. Pursuant to the above-mentioned legal provisions, the Consolidated Non-financial Statement has been sent to the Board of Statutory Auditors as well as to the External Auditor, which will take it into account for the relevant reports, that will also be made available to the Shareholders along with the above-mentioned financial statements documentation.

We thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA:

- > having examined the data of the financial statements for the year ended on December 31, 2019, with the related reports of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors, and of the External Auditor;
- > having acknowledged the data of the consolidated financial statements for the year ended on December 31, 2019, with the related reports of the Board of Directors and of the External Auditor;
- > having acknowledged the consolidated non-financial statement related to the financial year 2019 and the related report of the External Auditor;

resolves

to approve the financial statements for the year ended on December 31, 2019.

Report of the Board of Directors on the second item on the agenda

Allocation of the annual net income

Dear Shareholders,

the dividend policy contained in the 2019-2021 Strategic Plan (presented to the financial community in November 2018) provides, with specific regard to the 2019 results, for the payment to Shareholders of an overall dividend equal to the value of whichever is higher: either 0.32 Euro per share or 70% of the net ordinary income of Enel Group referred to the same financial year, to be paid in two instalments, through the payment of an interim dividend scheduled for January and the payment of the balance of the dividend scheduled for July.

In light of the above, on November 12, 2019 the Board of Directors has approved, pursuant to Article 2433-*bis* of the Italian Civil Code and Article 26.3 of the Corporate Bylaws, the distribution of an interim dividend for the financial year 2019 of Euro 0.16 per share, that has been paid, gross of any withholding tax, from January 22, 2020. The no. 1,549,152 treasury shares purchased by Enel SpA with the purpose of serving the Long-Term Incentive (LTI) Plan 2019 and held by the Company as of January 21, 2020 (i.e., at the record date) were not considered in determining the interim dividend. Therefore, the interim dividend for the financial year 2019 effectively paid to Shareholders amounted to Euro 1,626,420,927.04, while an amount of Euro 247,864.32 was earmarked for the reserve named "retained earnings" in consideration of the number of treasury shares held by Enel SpA at the record date indicated above.

It should be noted that the Group ordinary net income for 2019 amounts to Euro 4,767 million (against the Group net income of Euro 2,174 million), and therefore the above-mentioned payout, equal to 70% of the net ordinary income of the Group, amounts to approximately Euro 3,337 million, i.e., to a dividend per share equal to Euro 0.328; this amount therefore exceeds the minimum amount of Euro 0.32 per share granted,

with regard to the 2019 results, by the said dividend policy.

Given the amount of the interim dividend already paid, the Board of Directors proposes a balance of the dividend amounting to Euro 0.168 per share (for an overall maximum amount approximately equal to Euro 1,708 million, as specified below), to be paid in July 2020.

Taking also into consideration that the Enel SpA net income for 2019 amounts approximately to Euro 4,792 million, it is envisaged to earmark the remaining part, equal to approximately Euro 1,457 million, for the available reserve named "retained earnings" (currently amounting to a total of approximately Euro 4,889 million).

In light of the foregoing, and considering that the legal reserve is already equal to the maximum amount of one-fifth of the share capital (as provided for by Article 2430, paragraph 1, of the Italian Civil Code), we therefore submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA, having examined the explanatory report of the Board of Directors,

resolves

1. to earmark the net income of Enel SpA for the year 2019, amounting to Euro 4,791,594,028.56, as follows:
 - > for distribution to Shareholders:
 - Euro 0.16 for each of the 10,165,130,794 ordinary shares in circulation on the ex-dividend date (considering the 1,549,152 treasury shares held by the Company at the "record date" indicated under this specific bullet point), to cover the interim dividend payable from January 22, 2020, with the ex-dividend date of coupon no. 31 having fallen on January 20, 2020 and the "record date" (i.e., the date of the title to the payment of the dividend, pursuant to Article

83-*terdecies* of the Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 and to Article 2.6.6, paragraph 2, of the Rules of the Markets organized and managed by Borsa Italiana SpA) falling on January 21, 2020, for an overall amount of Euro 1,626,420,927.04;

- Euro 0.168 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on July 20, 2020 (i.e., on the ex-dividend date), net of the treasury shares that will be held by Enel SpA at the “record date” indicated under point 2 of this resolution, as the balance of the dividend, for an overall maximum amount of Euro 1,708,002,230.93;
- > for the reserve named “retained earnings” the remaining part of the net income, for an overall minimum amount of Euro 1,457,170,870.59, which might increase

consistently with the balance of the dividend not paid due to the number of treasury shares that will be held by Enel SpA at the “record date” indicated under point 2 of this resolution;

2. to pay, before withholding tax, if any, the balance of the dividend of Euro 0.168 per ordinary share – net of the treasury shares that will be held by Enel SpA at the “record date” indicated here below – as from July 22, 2020, with the ex-dividend date of coupon no. 32 falling on July 20, 2020 and the “record date” (i.e., the date of the title to the payment of the dividend, pursuant to Article 83-*terdecies* of the Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 and to Article 2.6.6, paragraph 2, of the Rules of the Markets organized and managed by Borsa Italiana SpA) falling on July 21, 2020.

Report of the Board of Directors on the third item on the agenda

Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019. Related resolutions

Dear Shareholders,

You have been convened to discuss and resolve upon granting the Board of Directors with an authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares of Enel SpA ("Enel" or the "Company"), pursuant to Articles 2357 and 2357-ter of the Italian Civil Code, subject to the revocation of the previous authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019.

In relation to the above, it is reminded that the last-mentioned Meeting authorized (i) for a period equal to eighteen months starting from the date of the same Shareholders' Meeting (i.e., until November 16, 2020), the acquisition of treasury shares of the Company up to a maximum amount of Euro 2 billion and to a maximum number of 500 million of Enel shares representing approximately 4.92% of the Company's share capital; and (ii) for an unlimited period of time, the disposal of treasury shares thus acquired.

On September 19, 2019, the Board of Directors, implementing such authorization, approved the acquisition of treasury shares, for a maximum amount of Euro 10.5 million and for a number of shares not exceeding 2.5 million (equivalent to approximately 0.02% of Enel's share capital), with the purpose of serving the Long-Term Incentive Plan 2019 reserved to the top management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code approved by the aforesaid Shareholders' Meeting of May 16, 2019 pursuant to Article

114-bis of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 (the "Consolidated Financial Act").

Following the purchases made in execution of such Board resolution, whose conclusion was announced to the public on December 3, 2019, the Company currently holds 1,549,152 treasury shares, approximately equal to 0.015% of the share capital. The Company's subsidiaries do not hold any Enel share.

Considering the approaching of the expiration of the eighteen-months term of authorization for the acquisition granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019 and the persistence of the reasons justifying such authorization, we hereby submit to the Shareholders' Meeting the proposal to renew the authorization for the acquisition of treasury shares for the purposes, according to the terms and conditions, and through the modalities illustrated below for an additional period of eighteen months, and to grant a new authorization for the disposal of treasury shares with no term, subject to the revocation of the previous authorization.

1. Reasons for the renewal of the authorization request

The request for the authorization renewal is aimed at granting the Board of Directors with the right to purchase and dispose of treasury shares of the Company, in compliance with the relevant applicable laws, for the following purposes:

- (i) to offer to Shareholders an additional tool for monetizing their investment;
- (ii) to operate on the market with a medium and long-term investment view;
- (iii) to fulfil the obligations arising from the Long-Term Incentive Plan 2020 reserved to the top management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this Shareholders' Meeting as the ninth item on the agenda) and/or any other equity plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates;

- (iv) to support the market liquidity of the Enel stock, in order to facilitate the regular execution of trading and to avoid irregular price fluctuations, as well as to regularize the trend of negotiations and quotations against temporary distortions due to volatility excess or low trading liquidity; and
- (v) to set up a share portfolio to serve extraordinary financial transactions or for other purposes deemed to be in the financial, business and/or strategic interest of Enel.

2. Maximum number of shares to which the authorization refers to

In line with the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019, it is hereby submitted a request to authorize the acquisition of treasury shares, in one or more instalments, up to a maximum amount of Euro 2 billion and to a maximum number of 500 million Enel ordinary shares, representing approximately 4.92% of the Company's share capital, which is currently divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a par value of one Euro each.

Pursuant to Article 2357, paragraph 1, of the Italian Civil Code, the acquisitions shall be made within the limits of distributable net income and of the available reserves, as per the most recent duly approved financial statements. In this regard, please note that the available reserves resulting from Enel's financial statement as of December 31, 2019, which is submitted to the approval of this Shareholders' Meeting, are equal to an overall amount of approximately Euro 14,656 million.

The renewal of the authorization includes the right to dispose, in one or more instalments, of all or part of the treasury shares in portfolio, also before having reached the maximum amount of shares that can be purchased as well as, as the case may be, to buy-back the shares, provided that the treasury shares held by the Company and, if applicable, by its subsidiaries, do not exceed the limit established by the authorization.

Please note that the limit concerning the maximum number of 500 million Enel ordinary shares, and the limit concerning the maximum amount of Euro 2 billion set forth for the acquisition of ordinary shares shall apply severally and therefore once one (and even one only) of the said limits is reached, the acquisitions must cease. In particular, the limit concerning the maximum number of no. 500 million of shares represents the maximum number of shares which can be held at a specific time. On the other side, the limit concerning the maximum amount of Euro 2 billion shall be

interpreted as the absolute limit for the acquisitions, and therefore shall remain unchanged also in case of sell or disposal of treasury shares in portfolio; hence, it is a maximum amount, which cannot be restored nor integrated by selling the shares previously purchased.

3. Further useful information for assessing compliance with Article 2357, paragraph 3, of the Italian Civil Code

As of the date of this report, Enel's share capital is equal to Euro 10,166,679,946 and is divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a par value of one Euro each, fully subscribed and paid-in.

As of the same date, the Company holds no. 1,549,152 treasury shares, approximately equal to 0.015% of the share capital. The Company's subsidiaries do not hold any Enel share.

4. Term for which the authorization is requested

The authorization to purchase treasury shares is requested for the maximum term provided for by Article 2357, paragraph 2, of the Italian Civil Code, equal to eighteen months starting from the date on which the Shareholders' Meeting grants the authorization. During such period, the Board of Directors may carry out the acquisitions freely determining the relating amount and times, in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time.

Given the absence of any legislative restriction and taking into account the need to grant the Company with as much operational flexibility as possible, the requested authorization does not provide for any term in relation to the disposal of the treasury shares purchased.

5. Minimum and maximum consideration

In line with the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019, under the new requested authorization, acquisitions shall be made at a price which shall be determined from time to time, taking into account the specific modality selected to carry out the transaction and in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time, provided that in any case such price shall not be 10% lower or higher than the official price recorded by the Enel stock on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the trading day preceding each transaction.

Under the same requested authorization, the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall take place

ce in accordance with the terms and conditions determined from time to time by the Board of Directors, in compliance with the purposes and criteria illustrated above, and in any case according to the limits (if any) provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time.

6. Modalities for the acquisition and disposal of treasury shares

Given the several purposes indicated in paragraph 1 above, also under the new requested authorization, acquisitions shall be carried out in compliance with most of the modalities provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time.

Such modalities are currently set forth by Article 132 of the Consolidated Financial Act, by Article 144-*bis* of CONSOB Resolution No. 11971 of May 14, 1999 ("CONSOB Issuers' Regulation"), and by Article 5 of the Regulation (EU) No. 596/2014 of the European Parliament and of the Council of April 16, 2014 ("MAR") and its relating implementing measures, as well as by the market practice on liquidity contracts accepted by CONSOB with Resolution No. 16839 of March 19, 2009. In this last regard, it should be noted that CONSOB, with Resolution No. 21318 of April 7, 2020, accepted a new market practice on "liquidity providing" that will enter into force on the thirtieth day following the publication of the same Resolution in the Official Journal; therefore, starting from such a date, the corresponding market practice accepted with Resolution No. 16839 of March 19, 2009 will cease to be effective.⁽¹⁾

In particular, under Article 132, paragraph 1, of the Consolidated Financial Act, the acquisitions of treasury shares shall be carried out ensuring the equal treatment among Shareholders, according to the modalities established by CONSOB. In this respect, among the modalities envisaged by Article 144-*bis*, paragraphs 1 and 1-*bis*, of CONSOB Issuers' Regulation, it is provided that the acquisitions of Enel shares may be carried out:

- a) through a public tender or exchange offer;
- b) on regulated markets or on multilateral trading facilities in accordance with the operating modalities provided for by the regulations for the organization and management of the same markets, that do not allow the direct matching of purchase offers with predetermined sale offers;

c) through the purchase and the sale of derivative instruments traded on regulated markets or on multilateral trading facilities providing the delivery of the underlying shares, provided that the market rules lay down modalities for the purchase and sale of such instruments in compliance with the same Article 144-*bis*, paragraph 1, letter c), of CONSOB Issuers' Regulation. In such case, authorized financial intermediaries will be in any case appointed for the implementation of purchase and sell transactions of derivative instruments;

d) in accordance with the modalities provided for under the accepted market practices accepted by CONSOB pursuant to Article 13 of MAR;

e) upon the conditions set forth by Article 5 of MAR.

The purchases shall not be executed (i) by granting Shareholders with put-option rights in relation to the number of shares they hold nor (ii) by the systematic internalization activity through non-discriminatory modalities which provide for an automatic and non-discretionary implementation of the transactions on the basis of pre-set criteria.

Pursuant to Article 132, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act, the above-mentioned modalities shall not apply with reference to the purchase of treasury shares held by employees of the Company or of its subsidiaries and assigned or subscribed pursuant to Articles 2349 and 2441, paragraph 8, of the Italian Civil Code, or resulting from compensation plans based on financial instruments approved according to Article 114-*bis* of the Consolidated Financial Act.

Under the same requested authorization, acts of disposal and/or use of treasury shares shall be made with the modalities deemed the most appropriate and compliant with the interest of the Company and, in any case, in accordance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time.

In particular, treasury shares acquired in relation to 2020 Long-Term Incentive Plan reserved to the top management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this Shareholders' Meeting as the ninth item on the agenda) and/or any other equity incentive plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates will be granted in accordance with the modalities and terms provided for by the regulations of the same plans.

(1) In this regard, it should also be noted that, following the public consultation launched by CONSOB on September 21, 2018, the same Authority, with Resolution No. 20876 of April 3, 2019, provided for the termination – starting from June 30, 2019 – of the market practice, previously accepted, concerning the purchase of treasury shares for the constitution of a so-called "securities warehouse".

7. Information on the relation, if any, between the purchase of treasury shares and the purpose of reducing the share capital

This request for authorization to purchase treasury shares is not instrumental to the reduction of the share capital.

We therefore submit to your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA, having examined the explanatory report of the Board of Directors,

resolves

1. to revoke the resolution concerning the authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares approved by the Ordinary Shareholders' meeting held on May 16, 2019;
2. to authorize the Board of Directors – pursuant to Article 2357 of the Italian Civil Code – to purchase shares of the Company, in one or more instalments and for a period of eighteen months starting from the date of this resolution, for the purposes provided for by the explanatory report of the Board of Directors relating to this item on the agenda of today's Shareholders' Meeting (the "Explanatory Report"), according to the terms and conditions specified below:
 - > the maximum number of shares to be purchased is equal to no. 500 million ordinary shares of the Company, representing approximately 4.92% of the share capital of Enel SpA, which is currently divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a par value of one Euro each, up to a maximum amount of Euro 2 billion; the acquisitions shall be made within the limits of distributable net income and of the available reserves, as per the most recent duly approved financial statements;
 - > the acquisitions shall be made at a price which shall be determined from time to time, taking into account the specific modality selected to carry out the transaction and in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time, provided that in any case such price shall not be 10% lower or higher than the official price recorded by Enel SpA's stock on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the trading day preceding each transaction;
 - > the acquisitions shall be carried out ensuring the equal treatment among Shareholders and according to the modalities provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market prac-

tices in force from time to time, as recalled in the Explanatory Report relating to this item on the agenda of today's Shareholders' Meeting, it being understood that in any case the purchases shall not be executed by granting Shareholders with put-option rights in relation to the number of shares they hold, nor by the systematic internalization activity through non-discriminatory modalities which provide for an automatic and non-discretionary implementation of the transactions on the basis of pre-set criteria;

3. to authorize the Board of Directors – pursuant to Article 2357-ter of the Italian Civil Code – to dispose, in one or more instalments, for an unlimited period of time, of all or part of the treasury shares held in portfolio, also before having reached the maximum amount of shares that can be purchased, as well as, as the case may be, to buy-back the shares, provided that the treasury shares held by the Company and, if applicable, by its subsidiaries, do not exceed the limit established by the authorization referred to in point 2 above, without prejudice to what provided by the Explanatory Report in this respect. The acts of disposal and/or use of the treasury shares in portfolio shall be carried out for the purposes provided for by the said Explanatory Report, according to the terms and conditions specified below:
 - > the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall be carried out with the modalities deemed the most appropriate and compliant with the interest of the Company and, in any case, in accordance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time;
 - > the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall take place in accordance with the terms and conditions determined from time to time by the Board of Directors, in compliance with the purposes and criteria as per this authorization, and in any case according to the limits (if any) provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time;
 - > the treasury shares acquired in relation to 2020 Long-Term Incentive Plan reserved to the top management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this Shareholders' Meeting as the ninth item on the agenda) and/or other equity incentive plans, if any, for Directors and/or employees of Enel SpA and/or of its subsidiaries and/or affiliates shall be granted in accordance with the modalities and terms provided for by the regulations of the same plans;

4. to grant the Board of Directors – and, on its behalf, the Chairman and the Chief Executive Officer, on a several basis and with the right to sub-delegate – with any power needed in order to implement the resolutions as per the points above, carrying out all the activities that may be necessary, advisa-

ble, instrumental and/or related to the successful outcome of the same resolutions, as well as to provide the market with the due disclosure in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time.

Report of the Board of Directors on the fourth item on the agenda

Determination of the number of the members of the Board of Directors

Dear Shareholders,

the three-year term of the office of the Board of Directors elected by the ordinary Shareholders' Meeting on May 4, 2017 will expire on the date of the Shareholders' Meeting called to approve the 2019 financial statements of Enel SpA. The Shareholders' Meeting is therefore invited to elect the new Board of Directors, after having established the number of members of the Board, in accordance with the provisions of Article 14 of the Corporate Bylaws.

In this regard, please note that, according to Article 14.1 of the Corporate Bylaws, the Company shall be managed by a Board of Directors composed of a number of members comprised between three and nine; the Shareholders' Meeting shall therefore establish the number of members of the Board of Directors within such limits.

To this end, it should also be noted that the expiring Board of Directors, upon consultation with the Nomination and Compensation Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee, and in line with Article 1.C.1, letter h), of the Corporate Governance Code for listed companies (edition July 2018), which Enel SpA complies with, has expressed to Shareholders its guidelines on the size and composition of the new Board of Directors of the Company. Such guidelines, approved on February 27, 2020, and made available to the public in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting, take also into account the results of the self-evaluation process of the same Board of Directors and its Committees (so-called "board review") referred to the 2019 financial year.

In the context of such guidelines, the expiring Board of Directors has considered appropriate the current number of nine

Directors, in order to "ensure a proper balance of the skills and experiences required by the complexity of the business of the Company and of Enel Group".

In light of the foregoing, we thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA:

- > having examined the explanatory report of the Board of Directors;
- > considering the provisions set forth by Article 14.1 of the Corporate Bylaws on the size of the Board of Directors;
- > taking into account the recommendations of the expiring Board of Directors in relation to this item of the agenda, as set forth in the specific guidelines to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors, issued in line with Article 1.C.1, letter h), of the Corporate Governance Code for listed companies (edition July 2018);

resolves

to determine in nine the number of the members of the Board of Directors.

Report of the Board of Directors on the fifth item on the agenda

Determination of the term of the Board of Directors

Dear Shareholders,

pursuant to Article 14.2 of the Corporate Bylaws, the Board of Directors of the Company shall be elected for a term not exceeding three financial years and its members are eligible for re-election at the expiration of their term of office.

In this regard, the expiring Board of Directors, in order to ensure a steady and consistent management of the Company, proposes to determine in three financial years the term of office of the Directors to be elected, with expiration at the ordinary Shareholders' Meeting convened for the approval of the annual financial statements as of December 31, 2022.

In light of the foregoing, we thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA:

- > having examined the explanatory report of the Board of Directors;
- > taking into account the provisions set forth by Article 14.2 of the Corporate Bylaws on the term of office of the Board of Directors;

resolves

to determine in three financial years (2020, 2021, 2022) the term of office of the Board of Directors, with expiration at the Shareholders' Meeting convened for the approval of the annual financial statements for the year 2022.

Report of the Board of Directors on the sixth item on the agenda

Election of the members of the Board of Directors

Dear Shareholders,

You are requested to elect the members of the new Board of Directors.

The members of the Board of Directors are elected by the Shareholders' Meeting – pursuant to Article 147-ter of the Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 (the "Consolidated Financial Act") and Article 14.3 of the Corporate Bylaws – on the basis of slates filed by the Shareholders and by the expiring Board of Directors; within the slates, candidates must be numbered progressively. We inform you in this regard that the expiring Board of Directors abstained from submitting its own slate of candidates, since, considering the shareholding structure of the Company, no difficulties for Shareholders in filing slates of candidates have been registered so far.

The slates of candidates for the office of Director may be filed by Shareholders who, alone or jointly with other Shareholders, own the minimum shareholding in the share capital of Enel SpA ("Enel" or the "Company") set forth under Article 144-quater of the Issuers' regulation adopted by CONSOB through Resolution No. 11971 of May 14, 1999 (the "Issuers' Regulation"), currently equal to 0.5% of the share capital of Enel.

The ownership of the minimum shareholding in the share capital of the Company required for the purpose of filing the slates is determined according to the shares that are registered in the name of the Shareholder on the date on which the slates are filed with the Company.

Each Shareholder may not file, also jointly with other Shareholders, more than a slate and each candidate may be included only in one slate, under penalty of ineligibility.

With reference to the preparation of the slates and the composition of the Board of Directors, it should be noted that:

a) the candidates for the office of Director shall meet:

- the requirements of integrity provided for by Article 147-quinquies of the Consolidated Financial Act, which refers to those established for statutory auditors of listed companies by Regulation of the Minister of Justice issued pursuant to Article 148, paragraph 4, of the same Consolidated Financial Act (in relation to which reference is currently made to Article 2 of the Decree of the Minister of Justice, No. 162 of March 30, 2000); and
 - the requirements provided for by Article 14-bis of the Corporate Bylaws, pursuant to which the issue of a judgment, even if not final and without prejudice to the effects of rehabilitation, convicting a Director for any of the offenses indicated in the same Article 14-bis, as well as the issue of a judgment of final conviction ascertaining the willful commission of public monetary damage, shall constitute grounds for ineligibility to or disqualification from the office of Director, for cause and without entitlement to damages; such Bylaws clause, to which reference is made, also contains specific and more rigorous provisions with reference to the requirements of integrity of the Chief Executive Officer;
- b) since Enel holds indirectly (i) the entire share capital of Enel X Financial Services Srl, an e-money institution, as well as (ii) a qualified stake in the share capital of PayTipper SpA, a payment institution, the candidates for the office of Director shall also meet the requirements of integrity set forth in Article 1 of the Decree of the Minister of the Treasury, Budget and Economic Planning, No. 144 of March 18, 1998, as well as the requirements of good reputation and professional expertise set forth by the applicable regulations and, specifically, by the Supervisory provisions for e-money and payment institutions ("Disposizioni di vigilanza per gli istituti di pagamento e gli istituti di moneta elettronica") contained in the Resolution of the Bank of Italy dated July 23, 2019, which refer to the Supervisory provisions for financial intermediaries ("Disposizioni di vigi-

lanza per gli intermediari finanziari”) under Title II, Chapter 1, Section II of Circular No. 288 adopted by the Bank of Italy on April 3, 2015;

- c) pursuant to Article 14.3, paragraph 1, of the Corporate Bylaws, within each slate candidates must be numbered progressively;
- d) pursuant to Article 14.3, paragraph 2, of the Corporate Bylaws, each slate must include at least two candidates that meet the requirements of independence established by the law (i.e., those provided for statutory auditors of listed companies pursuant to Article 148, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act), distinctly mentioning such candidates and listing one of them as first in the slate;
- e) pursuant to Article 14.3, paragraph 3, of the Corporate Bylaws and Article 147-ter, paragraph 1-ter, of the Consolidated Financial Act, as lastly amended by Law No. 160 of December 27, 2019, slates which contain a number of candidates equal to or above three shall also include candidates belonging to different genders, as indicated in the Notice of this Meeting, in order to ensure the presence in the new Board of Directors of at least two fifths of members of the less-represented gender, rounded, in the case of a fractional number, to the higher unit. In particular, please note that pursuant to the Notice of the Meeting:
 - slates with three candidates shall include one candidate of the less-represented gender, listed in either the first or second place of the slate;
 - slates with four candidates shall (i) include two candidates for each gender, and (ii) list in the first two places of the slate candidates of different gender;
 - slates with five candidates shall (i) include two candidates of the less-represented gender, and (ii) list a candidate of the less-represented gender in either the first or second place of the slate;
 - slates with six candidates shall (i) include three candidates for each gender, and (ii) list in the first two places of the slate candidates of different gender;
 - slates with seven candidates shall (i) include three candidates of the less-represented gender, (ii) list a candidate of the less-represented gender in either the first or second place of the slate, (iii) list the other two candidates of the less-represented gender in the first six places of the slate;
 - slates with eight candidates shall (i) include four candidates for each gender, (ii) list in the first two places of the slate candidates of different gender, and (iii) list in the last two places of the slate candidates of different gender;
- slates with more than eight candidates shall (i) include at least four candidates of the less-represented gender, (ii) list a candidate of the less-represented gender in either the first or second place of the slate, (iii) list other two candidates of the less-represented gender in the first six places of the slate, (iv) list one more candidate of the less-represented gender between the seventh and the ninth place of the slate, while (v) other candidates of the less-represented gender (if any) can be freely listed within the slate in the places following the ninth place;
- f) in the event of early termination of the Directors’ office, Article 14.5 of the Corporate Bylaws provides for a mechanism of cooptation requiring that the replacement, whenever possible, is made by appointing, in progressive order, persons drawn from the slate to which the Director who ceased from its office belonged, provided that said persons are still eligible and willing to accept the office, and in any case in compliance with the applicable laws on independence of Directors and gender balance;
- g) for the purposes of preparing the slates, Shareholders are also invited to keep into account:
 - the “Guidelines of the Board of Directors of Enel SpA to Shareholders on the size and the composition of the new Board of Directors” approved by the expiring Board of Directors on February 27, 2020, upon consultation with the Nomination and Compensation Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee, in line with the recommendations set forth under Article 1.C.1, lett. h), of the July 2018 edition of the Corporate Governance Code for listed companies (the “Corporate Governance Code”), which Enel complies with. Such Guidelines, that identify the managerial and professional profiles whose presence is deemed appropriate to perform the different roles envisaged within the Board of Directors of the Company, also consider the “Diversity Policy of the Board of Directors of Enel SpA”, adopted by the same Board on January 18, 2018. The above-mentioned Guidelines and Policy are available for consultation on the Company’s website (www.enel.com). In this regard, it should be noted that the Italian Corporate Governance Committee, in its seventh report on the application of the Corporate Governance Code for listed companies, recommends that those who file slates for the renewal of the Board of Directors “give an explanation on how the selection of candidates has followed the guidelines and policies expressed by the expiring board on its optimal composition”;

- the “Guidelines regarding the maximum number of offices that the Directors of Enel SpA may hold” as director and/or statutory auditor (or equivalent) in other companies of significant size – adopted by the Board of Directors of the Company in line with the recommendations of Article 1.C.3 of the Corporate Governance Code and available for consultation on the Company’s website (www.enel.com) – the purpose of which is to ensure that the persons concerned have sufficient time to effectively perform their office as members of the Board of Directors of Enel; as well as
- the recommendations of the Corporate Governance Code, with specific regard to the election of an adequate number of Directors meeting the independence requirements set forth in Article 3 of the same Code, whose presence is also relevant for the composition of the Board Committees recommended by the Code itself.

With reference to the filing and publication of the slates, it should be noted that:

a) pursuant to Article 147-*ter*, paragraph 1-*bis*, of the Consolidated Financial Act, the slates of candidates, together with the required documentation, shall be filed by Shareholders with the Company no later than twenty-five days before the Meeting called to resolve on the election of the Board of Directors; however, considering that such term ends on a non-working day (i.e., April 19, 2020), the deadline is postponed to the day after, i.e., on April 20, 2020. The slates shall be filed as follows:

- through the section of the Company’s website (www.enel.com) reserved to this Meeting; or
- by fax to no. +39 06.83055028,

in any case, making reference to: “Filing of the Board of Directors slates.”

Slates shall be filed together with a declaration containing the information on the identity of the Shareholders filing them and their overall shareholding in the Company’s share capital, it being understood that the notice of the authorized intermediary certifying the ownership of such shareholding may be provided to the Company also after filing the slates, but, in any case, within twenty-one days before the date of the Meeting (i.e., by April 23, 2020, which represents the deadline for the Company for publishing the slates);

b) slates shall be filed with the Company also together with:

- the statements by which the individual candidates accept their candidacy and certify, under their own re-

sponsibility, not to be in any situation of ineligibility and incompatibility and to meet the requirements provided by applicable laws and Corporate Bylaws for their respective offices; as well as

- detailed information on the personal traits and professional qualifications of the candidates;

c) the comment to Article 5 of Corporate Governance Code recommends that slates are filed also together with candidates’ declarations stating they can be qualified as independent pursuant to Article 3 of the same Code (if applicable), without prejudice to the responsibility of the Board of Directors to evaluate the independence of its members;

d) with Communication No. DEM/9017893 of February 26, 2009, CONSOB has recommended to Shareholders who submit a minority slate for the election of the Board of Directors to file, together with such slate, a statement by which they certify the absence of any relationship of affiliation (also indirect) – as provided in Article 147-*ter*, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act and in Article 144-*quiquies* of the Issuers’ Regulation – with those Shareholders who own, also on a jointly basis, a controlling or a relative majority stake in Enel, and can be identified based on the major shareholdings disclosed as per Article 120 of the Consolidated Financial Act or the shareholders’ agreements disclosed as per Article 122 of the same Consolidated Financial Act; such statement shall also specify the significant relationships with those Shareholders who control or own a relative majority stake into the Company (if any), as well as on which grounds such relationships have not been considered significant for the existence of the mentioned relationships of affiliation.

In this respect, it should be noted that, on the basis of the communications provided pursuant to Article 120 of the Consolidated Financial Act and of the Shareholders’ ledger, the Company is currently subject to the de facto control of the Ministry of the Economy and Finance, that, with a shareholding of approximately 23.59% of the share capital, has had so far sufficient votes to exercise a dominant influence in the ordinary Shareholders’ Meetings of Enel (whilst not in any way involved in any direction and coordination activities over the Company, since Enel adopts its management decisions in full autonomy and in observance of the competences of its own bodies; this is confirmed by the provisions of Article 19, paragraph 6, of Law Decree No. 78/2009, converted into Law No. 102/2009, which clarified that the regulations contained in the Italian Civil Code regarding direction and coordination of companies do not apply to the Italian government);

- e) the slates, together with the documentation and information required under the applicable laws and the Corporate Bylaws, will be made available to the public by the Company at its registered office, in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com), at least twenty-one days before the date set for the Shareholders' Meeting (i.e., by April 23, 2020).

With regard to the mechanism for the election of Directors by a slate voting, Article 14.3 of the Corporate Bylaws provides that:

- > each person entitled to vote may vote for only one slate at the Shareholders' Meeting;
- > seven-tenths of the Directors to be elected, rounded, in the case of a fractional number, to the lower unit, shall be drawn from the slate that has obtained the most votes cast (the "Majority Slate") in the progressive order in which they are listed on such slate, pursuant to letter a) of the aforesaid Article 14.3 of the Corporate Bylaws;
- > the remaining Directors shall be drawn from the other slates (the "Minority Slates"), applying the quotient system and the specific rules set out by letter b) of the aforesaid Article 14.3 of the Corporate Bylaws;
- > if the Majority Slate does not have a suitable number of candidates in order to achieve the seven-tenths of Directors to be elected reserved to such slate by the Corporate Bylaws pursuant to the aforesaid letter a) of Article 14.3, the Board of Directors shall be elected as follows: (i) all candidates indicated in the same Majority Slate shall be drawn, in the progressive order in which they are listed on such slate; (ii) the three-tenths of the Directors to be elected shall be drawn from the Minority Slates (rounded, in the case of a fractional number, to the higher unit), applying the quotient system and the specific rules set out by the aforementioned letter b) of the same Article 14.3 of the Corporate Bylaws; (iii) the remaining Directors, for the places not assigned to the Majority Slate, shall then be drawn from the Minority Slate that has obtained the highest number of votes among the Minority Slates (the "First Minority Slate") taking into account the capacity of such slate and, should the capacity of the First Minority Slate be insufficient, with the same modalities, from the following slate and so forth, if the case, according to the number of votes and to the capacity of such Slates; lastly (iv), if the overall number of candidates within the submitted Slates,

both the Majority and the Minority ones, is lower than the number of Directors to be elected, the remaining Directors shall be appointed by the Shareholders' Meeting according to the majorities provided for by the laws, pursuant to Article 14.3, letter d), of the Corporate Bylaws;

- > for the purposes of identifying the Directors to be elected, candidates of the slates that have received a number of votes amounting to less than half of the percentage required for filing the same slates shall not be taken into account;
- > if, following the vote and the procedures above, the applicable laws on gender balance are not complied with, candidates which would result to be elected in the different slates are disposed in one single decreasing ranking list, to be formed in compliance with the quotient system set forth under letter b) of Article 14.3 of the Corporate Bylaws. The candidate in such ranking list belonging to the most represented gender having the lowest quotient is therefore replaced with the first candidate of the less represented gender belonging to the same slate which would result not elected. If in such a slate there are no other candidates, the replacement here above is carried out by the Shareholders' Meeting with the majorities provided for by the laws, pursuant to Article 14.3, letter d), of the Corporate Bylaws, and in compliance with the principle of a proportional representation of minority Shareholders in the Board of Directors.

In case of a tie between quotients, the replacement is made in favor of the candidate drawn from the slate which has obtained the highest number of votes.

If the replacement of the candidate of the most represented gender having the lowest quotient in the ranking list does not allow, in any case, to reach the minimum threshold provided for under the applicable laws on gender balance, the replacement procedure described here above is carried out also with reference to the candidate belonging to the most represented gender having the second last quotient, and so forth, starting from the end of the ranking list;

- > at the end of the above-mentioned procedures, the Chairman of the Shareholders' Meeting proclaims the elected members;
- > for the appointment of the Directors who, for whatever reason, will not be elected pursuant to the procedures specified above (included the case in which no slate of candidates for the office of Director is filed), the Shareholders' Meeting shall resolve according to the majorities provided for by the laws, pursuant to letter d) of Article 14.3 of the Corporate Bylaws, in order to ensure in any case the pre-

sence of the necessary number of Directors that meet the requirements of independence established by the laws as well as the compliance with the applicable laws on gender balance.

It should be reminded that Article 147-ter, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act requires that at least one of the members of the Board of Directors shall be drawn from the minority slate that receives the most votes and is not in any

way affiliated, even indirectly, with the Shareholders who filed or voted for the slate that obtained the highest number of votes (i.e., the Majority Slate).

With regard to the foregoing, the Shareholders are invited to vote at the Shareholders' Meeting for one of the slates of candidates for the office of Director prepared, filed, and published in accordance with the above-mentioned provisions.

Report of the Board of Directors on the seventh item on the agenda

Election of the Chairman of the Board of Directors

Dear Shareholders,

pursuant to Article 15.1 of the Corporate Bylaws, the ordinary Shareholders' Meeting is primarily entitled to elect the Chairman of the Board of Directors. The Board of Directors shall indeed elect the Chairman among its members only if the Chairman has not already been elected by the Shareholders' Meeting. In relation to the foregoing, the Shareholders' Meeting is thus requested to elect the Chairman of the Board of Directors among the Directors elected under the previous item of the agenda and on the basis of the proposals made by Shareholders.

In this regard, please note that the "Guidelines of the Board of Directors of Enel SpA to Shareholders on the size and the composition of the new Board of Directors" – approved by the expiring Board of Directors on February 27, 2020 – provide for precise recommendations on the managerial and professional traits that the Chairman of the Board of Directors of the Company should have.

Moreover, Shareholders are recommended to submit proposals on this item of the agenda with a due notice prior to the date of the Shareholders' Meeting, as recommended under the comment of Article 9 of the Corporate Governance Code for listed companies (edition July 2018), which Enel SpA complies with.

Report of the Board of Directors on the eighth item on the agenda

Determination of the remuneration of the members of the Board of Directors

Dear Shareholders,

Article 23.1 of the Corporate Bylaws provides that the members of the Board of Directors are entitled to a remuneration determined by the Shareholders' Meeting and that, once adopted, the related resolution applies during the subsequent financial years until the Shareholders' Meeting determines otherwise.

Article 23.2 of the Corporate Bylaws, instead, entrusts the Board of Directors with the responsibility of establishing – upon the prior opinion of the Board of Statutory Auditors – the remuneration of Directors with specific tasks, in accordance with the same Corporate Bylaws.

In this regard, it should be noted that the remuneration policy for Directors of the Company, approved by the Board of Directors on April 2, 2020 and described in the first section of the "Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019" (which is submitted to the approval

of this Shareholders' Meeting under the tenth item on the agenda), provides for the members of the Board of Directors a remuneration of Euro 80,000 gross per year, thus equal to the amount granted during the 2017-2019 mandate.

Such amount of the remuneration has been identified based on a benchmark analysis carried out by the independent consultancy company Willis Towers Watson, appointed by of the Nomination and Compensation Committee, within the preliminary activity aimed at defining the remuneration policy for 2020 submitted to this Shareholders' Meeting for approval. In particular, the above-mentioned remuneration of Euro 80,000 gross per year is positioned between the median and third quartile of the Italian Peer Group⁽¹⁾ and on the median of the European Peer Group of Utilities⁽²⁾ used for the purposes of the benchmark analysis.

However, notwithstanding such analysis gave reasons for increasing the amount of such remuneration – considering the high standing of Enel in terms of size, international leanings and capitalization with respect to companies included in the above-mentioned Peer Groups⁽³⁾ – the Board of Directors refrained from doing so, as evidence of its sensitivity to the socio-economic consequences of the COVID-19 epidemic currently ongoing.

(1) The Italian Peer Group is composed of: Assicurazioni Generali, Atlantia, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

(2) The European Peer Group of Utilities is composed of: Centrica, EdF, EdP, Engie, E.ON, Fortum, Iberdrola, Innogy, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE, Uniper.

(3) In particular, based on the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson, and considering the results of the 2018 consolidated financial statements, Enel – which operates in more than 30 countries on 5 continents – significantly outperforms in terms of size (both for revenues and number of employees) and international leanings of its activities almost all companies included both in the Italian Peer Group and in the European Utilities Peer Group. Furthermore, at the end of October 2019 (i.e., at the time said benchmark analysis was carried out), Enel's capitalization was significantly higher than that of the companies belonging to both these Peer Groups.

In light of above, we thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA:

- > having examined the explanatory report of the Board of Directors;
- > taking into account the provisions set forth by Article 23.1

of the Corporate Bylaws on the remuneration of the members of the Board of Directors;

resolves

to confirm in Euro 80,000 gross per year the remuneration for each member of the Board of Directors, in addition to the reimbursement of the expenses incurred in relation to their office, upon presentation of the related supporting documentation.

Report of the Board of Directors on the ninth item on the agenda

Long term incentive Plan 2020 reserved to the management of Enel SpA and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code

Dear Shareholders,

You have been convened to discuss and resolve – pursuant to Article 114-*bis*, paragraph 1, of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 (“Consolidated Financial Act”) – on the approval of a long term incentive Plan reserved to the management of Enel SpA and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (“2020 LTI Plan”), whose framework has been defined by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee.

The 2020 LTI Plan provides for the possibility to distribute to its beneficiaries an incentive, consisting of a monetary component and a component in shares. Furthermore, the disbursement of both components, as well as their amount, depends, *inter alia*, on the level of achievement of the “Total Shareholders’ Return”, calculated on the basis of the performance of Enel share during the relevant three-year reference period 2020-2022 against that of the Euro STOXX Utilities – EMU index.

Therefore, for both these features, the 2020 LTI Plan represents a “remuneration plan based on financial instruments”, pursuant to Article 114-*bis*, paragraph 1, of the Consolidated Financial Act.

Pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999 (“CONSOB Issuers’ Regulation”), the 2020 LTI Plan features are detailed in a specific information document made available to the public along with this report, at the Company’s registered office, in the section of the Company’s website (www.enel.com) reserved to this Meeting as well as at the officially authorized mechanism for the central storage

of regulated information denominated “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com), to which reference is made.

We thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders’ Meeting of Enel SpA, having examined the explanatory report of the Board of Directors and the information document concerning the long term incentive Plan 2020 reserved to the management of Enel SpA and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, prepared pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Issuers’ Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999,

resolves

1. to approve the long term incentive Plan 2020 reserved to the management of Enel SpA and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, whose features are described in the relevant information document prepared pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Issuers’ Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999 and made available to the public at the Company’s registered office, in the section of the Company’s website (www.enel.com) reserved to this Meeting and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com);
2. to grant the Board of Directors, with the faculty to sub-delegate, all powers necessary for the actual implementation of the above-mentioned long term incentive Plan for year 2020, to be exercised in accordance to the relevant information document. For this purpose, the Board of Directors is entitled to, including but not limited to, identify the beneficiaries of the Plan as well as to approve the regulation for the implementation of the Plan itself.

Report of the Board of Directors on the tenth item on the agenda

Report on the remuneration policy and compensations paid

Dear Shareholders,

according to Article 123-ter of the Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 ("Consolidated Financial Act") and to Article 84-quater of CONSOB Resolution No. 11971 of May 14, 1999 ("Issuers' Regulation"), the Company's Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has drawn up the "Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019". Such Report is made available to the public at the registered office of the Company and in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting, and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarket-storage.com), along with this report.

It is reminded that, pursuant to Article 123-ter of the Consolidated Financial Act – as amended by Legislative Decree No. 49 of May 10, 2019, implementing Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of May 17, 2017 "amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement" – such Report is divided in two distinct sections and provides:

- > in the first section, the description of the Company's policy on the remuneration of the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors related to the financial year 2020, as well as the procedures used for the adoption and implementation of such policy. Pursuant to the combined provisions of new paragraphs 3-bis and 3-ter of Article 123-ter of the Consolidated Financial Act, as introduced by Legislative Decree No. 49/2019, the ordinary Shareholders' Meeting shall resolve on such section with a binding resolution;
- > in the second section, the description of the compensations of the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form), paid during the financial year 2019 or related to the latter. Pursuant to paragraph 6 of Article 123-ter of the Consolidated Financial Act, as amended by Legislative Decree No. 49/2019, the ordinary Shareholders' Meeting shall resolve on such section with a non-binding resolution.

In consideration of the foregoing, with reference to this item on the agenda, the Shareholders' Meeting will vote separately and distinctly, on the basis of the proposals below.

10.1 First section: report on the remuneration policy (binding resolution)

We submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA:

- > having examined the "Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019", drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-ter of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998, and Article 84-quater of the Issuers' Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999;
- > having assessed, in particular, the contents of the first section of such Report describing, pursuant to paragraph 3 of the aforementioned Article 123-ter, the Company's policy for the remuneration of the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors for the financial year 2020, as well as the procedures used for the adoption and implementation

of such policy;

- > considering that, according with the combined provisions of paragraphs 3-*bis* and 3-*ter* of Article 123-*ter* of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998, the Shareholders' Meeting is required to resolve with a binding resolution on the first section of the aforementioned report;

resolves

to approve the first section of the "Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019" of Enel SpA, drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-*ter*, paragraph 3, of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998.

10.2 Second section: report on the compensations paid (non-binding resolution)

We submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel SpA:

- > having examined the "Report on the remuneration policy

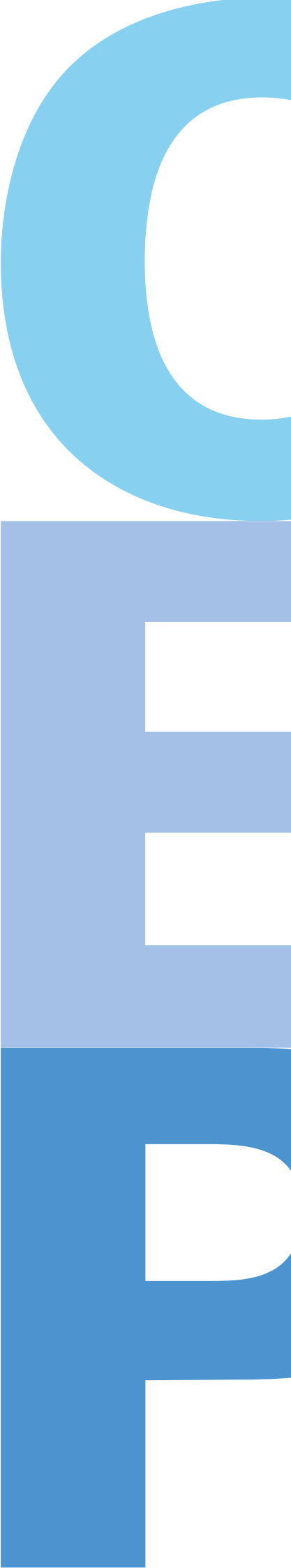
for 2020 and compensations paid in 2019", drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-*ter* of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998, and Article 84-*quater* of the Issuers' Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999;

- > having assessed, in particular, the contents of the second section of such Report, showing, pursuant to paragraph 4 of the aforementioned Article 123-*ter*, the compensations of the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form), paid during the financial year 2019 or related the latter;
- > considering that, pursuant to the paragraph 6 of Article 123-*ter* of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998, the Shareholders' Meeting is required to resolve with a non-binding resolution on the second section of the aforementioned Report;

resolves

to vote in favor of the second section of the "Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019" of Enel SpA, drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-*ter*, paragraph 4, of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998.





2. REPORT ON THE REMUNERATION POLICY FOR 2020 AND COMPENSATIONS PAID IN 2019

(approved by the Board of Directors
of Enel SpA on April 2 – April 29, 2020)
(Drawn up pursuant to Articles 123-*ter*
of the Consolidated Financial Act and 84-*quater*
of CONSOB Issuers' Regulation)

Letter from the Chairman of the Nomination and Compensation Committee	154
--	------------

Introduction	157
---------------------	------------

Summary of the main features of Enel's remuneration policy	158
---	------------



Section I: Remuneration policy for the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors. Procedures for the adoption and implementation of the policy	162
---	------------

1.1 Procedures for the adoption and implementation of the policy	162
---	------------

- 1.1.1 Bodies or persons involved in the preparation, approval and implementation of the policy	162
- 1.1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee	162
- 1.1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy	164

1.2 Remuneration policy concerning the members of the Board of Directors, the General Manager, Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors	166
---	------------

- 1.2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2019	166
- 1.2.2 Right of derogation from the remuneration policy	171
- 1.2.3 Chairman of the Board of Directors	171
- 1.2.4 Chief Executive Officer/General Manager	172
- 1.2.5 Non-executive Directors	183
- 1.2.6 Members of the Board of Statutory Auditors	183
- 1.2.7 Executives with strategic responsibilities	184

Section II: Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during the relevant financial year **187**

2.1 Compensations referred to 2019 **187**

2.2 Overall shareholders' return (for every
100 Euro invested on January 1, 2019) **193**

Table 1: Compensations paid to the members
of the Board of Directors, the Board of Statutory
Auditors, to the General Manager and
to Executives with strategic responsibilities **194**

Table 2: Incentive plans based on financial
instruments, other than stock options,
for the members of the Board of Directors,
the General Manager and the Executives
with strategic responsibilities **200**

Table 3: Monetary incentive plan
for the members of the Board of Directors,
the General Manager and the Executives
with strategic responsibilities **202**

2.3 Long-Term Incentive Plan 2019 **204**

2.4 Shareholdings held by members
of the Board of Directors and of
the Board of Statutory Auditors,
the General Manager and Executives
with strategic responsibilities **204**



Letter from the Chairman of the Nomination and Compensation Committee

In my capacity as Chairman of the Nomination and Compensation Committee (the “Committee”), I am pleased to present Enel’s report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019.

The Committee, composed of Directors Alberto Bianchi, Cesare Calari and Paola Girdinio, in addition to the Chairman, has prepared and submitted to the Board of Directors a remuneration policy for 2020 aimed at strengthening the interests of the top management be aligned with the main target of creating sustainable value for Shareholders over the medium/long term, as well as at attracting, motivating and retaining the resources having the most adequate professional skills in order to manage successfully the Company and its Group, in line with the provisions set forth for listed companies by the Italian Corporate Governance Code (edition July 2018).

In defining the 2020 remuneration policy set out in the first section of this report, the Committee has taken into account the best national and international practices and the indications resulting from the favorable vote of the Shareholders’ Meeting held on May 16, 2019 on the remuneration policy for 2019.

The Committee also examined and duly considered the benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for 2017-2019 mandate. Such analysis was carried out by the independent advisor Willis Towers Watson taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2019 AGM season by issuers included in two different peer groups, one of which composed of European companies operating in the utilities market, selected not only because of business similarity, but also on the basis of dimensional criteria (“European Utilities Peer Group”), and the other one composed of companies belonging to the FTSE-MIB index (“Italian Peer Group”), selected because of dimensional criteria and/or the business internationalization level and/or for the direct or

indirect significant shareholding held by the Ministry of Economy and Finance.⁽¹⁾ This analysis has shown that the remuneration of the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager due for 2019 does not fully reflect the high standing of Enel in terms of size, international leanings and capitalization with respect to companies included both in the European Utilities Peer Group and in the Italian Peer Group, as described in detail in the first section of this report. Similarly, with regard to non-executive Directors, the benchmark analysis has outlined the grounds for an increase in their remuneration, both for participation in Board activities and for participation in the Board Committees.

In view of such elements, the Committee has deemed to introduce in the remuneration policy for 2020 an increase in the remuneration of the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager, as described below. As for the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, which includes only the fixed component, it has been envisaged – compared to 2019 – an increase in the related amount from Euro 450,000 to Euro 500,000 gross per year, also in order to adequately reflect the role this figure is entrusted with in relation to the corporate governance of a Group which includes 14 companies with shares listed in 8 countries on 3 continents, characterized by minorities’ heterogeneity and the presence of a large number of supervisory authorities.

With regard to the remuneration treatment of the Chief Executive Officer/General Manager, it has been increased – compared to 2019 – as follows: (i) from Euro 1,470,000 to Euro 1,520,000 gross per year, as for the fixed remuneration; (ii) from 120% to 150% of the fixed remuneration, as for the short-term variable remuneration at the maximum performance level; (iii) from 100% to 130% of the fixed remuneration, as for the long-term variable remuneration at the target level. These changes allow to achieve a more adequate positioning of both the overall remuneration and its individual components with respect to the

(1) For the composition of each peer group reference is made to paragraph 1.1.3 of the first section of this report.

reference peers, as well as to pursue a further alignment of the pay mix to market best practices, especially with regard to the increase in the weight of the long-term variable component at target level.

However, the Committee, considering the emergency related to the COVID-19 outbreak and taking into account its economic and social consequences, invited the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and all top management of Enel Group to identify the most appropriate ways to implement forms of personal and shared solidarity in order to allocate part of their remuneration to relieve the state of suffering caused by the COVID-19 epidemic.

The Chief Executive Officer/General Manager and the top management reporting directly to him therefore accepted the Committee's invitation and undertook to donate an amount corresponding to a two months remuneration, equal to the lockdown period imposed in Italy in response to the ongoing health crisis (equivalent to about 15% of annual remuneration), in support of solidarity initiatives aimed at facing the COVID-19 emergency. A similar commitment has been undertaken by the candidate for the office of Chairman of the Board of Directors, whose election has been proposed by the shareholder Ministry of Economy and Finance when filing its slate of candidates for the office of Director in view of the Shareholders' Meeting of May 14, 2020.

Yet in view of the socio-economic consequences of the COVID-19 outbreak, the Committee also refrained from proposing an increase in the remuneration of non-executive Directors, although – as mentioned above – the benchmark analysis gave reasons for doing so.

Moreover, in order to take into account the rapid global spread of the COVID-19 epidemic starting from March 2020, the Committee deemed appropriate that the commitment to ensuring safety in workplaces and economic recovery based on sustainable investment plans is appropriately reflected in management's objectives, through the introduction of new sustainability objectives in the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and in the 2020 Long-Term Incentive Plan.

In particular, with regard to the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, it has been introduced a new performance objective, with a weight equal to 15% out of the total, aimed at measuring the effectiveness of the actions taken by the Enel Group to deal with the ongoing health emergency. More specifically, this objective measures the ability of the same Group to manage the Company operations remotely ensuring service continuity and excellent levels of operational efficiency. Furthermore, considering that –

in the new scenario imposed by the current health emergency – ensuring safety in workplaces takes on an even more important role, it has been deemed appropriate to increase from 10% to 15% the weight of the objective related to safety out of the total. Therefore, the overall weight of sustainability objectives within the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager reaches 30%.

The Committee has then deemed appropriate to maintain in the 2020 Long-Term Incentive Plan the changes introduced in the 2019 Long-Term Incentive Plan – regarding the provision of a significant share-based component of the incentive, as well as the alignment of the access threshold to such incentive to the target level of each performance objective – considering the significant appreciation expressed in this regard by Shareholders at the Meeting held on May 16, 2019.

The Committee has also evaluated the opportunity of further strengthening the contribution of the remuneration policy to the implementation of the Strategic Plan for 2020-2022 of Enel Group and to the creation of sustainable value for the Company and its Shareholders, confirming the target of sustainable development that underlies the entire Plan. Particularly, the Committee believes that – within the scenario caused by the COVID-19 outbreak – the economic recovery of the countries in which the Group operates will be focused on sustainable development, of which investments in renewable energy will be a fundamental driver.

In this perspective, it has been introduced into the 2020 Long-Term-Incentive Plan a new performance objective represented by the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity. On the other hand, the other performance objectives remain unchanged, but their weights are partially changed due to the inclusion of the above-mentioned objective. Specifically, the long-term variable remuneration of top management is linked to the following performance objectives, measured during the 2020-2022 time frame: (i) the trend of Enel's average TSR as compared with the average TSR of Index EUROSTOXX Utilities – EMU, with a total weight equal to 50%; (ii) the Return on Average Capital Employed ("ROACE"), with a total weight equal to 25%; (iii) ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity, with a total weight equal to 15%; (iv) CO2 emissions per equivalent kWh produced by the Enel Group, with total weight equal to 10%. Therefore, the overall weight of sustainability objectives reaches 25%, with an increase of 15% compared to the LTI Plan 2019, in line also with the increasingly marked attention of the financial community to issues linked to the Environmental, Social and Governance aspects, with parti-

cular emphasis on the fight against climate change.

Lastly, the Committee has deemed appropriate to explain, more and more transparently and analytically, the reasoning and the evaluations carried out by the Board of Directors, upon prior preliminary analysis of the same Committee, in order to determine the remuneration treatment of the top management and non-executive Directors for 2020. In this respect, a specific examination is described both (i) in the first section of this report, with regard to the remuneration of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for 2020, and (ii) in the second section of this report, with regard to the remuneration of the top Management for the 2017-2019 mandate.

In conclusion, the Committee considers that the remuneration policy for financial year 2020 takes into appropriate consideration both the outcomes of the above-mentioned benchmark analysis and the policies of the major proxy advisors as well as

of the institutional investors in Enel's share capital. Such remuneration policy (i) on the one hand, provides for the alignment of the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager to the relevant peers, considering Enel's positioning compared to these latter in terms of size, international leaning and capitalization, and (ii) on the other hand, further contributes to the pursuit of the business and sustainability objectives set out in the Strategic Plan for 2020-2022. Lastly, it should be noted that this policy duly takes into account the socio-economic consequences of the emergency related to the COVID-19 outbreak, as highlighted above.

Rome, April 2 – April 29, 2020

Alberto Pera

Chairman of the Nomination and Compensation Committee

Introduction

This report, approved by the Board of Directors on April 2, 2020, and amended and supplemented on April 29, 2020, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, is divided into two sections:

- (i) the first section describes the remuneration policy adopted by Enel SpA (“Enel” or the “Company”) for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities, with reference to the financial year 2020 and, without prejudice to the provisions of Article 2402 of the Italian Civil Code, for the members of the Board of Statutory Auditors;
- (ii) the second section provides for a detailed disclosure on the compensations relating to the financial year 2019 – determined on an accrual basis – due to the above-mentioned persons on the basis of the remuneration policy adopted for such financial year and in execution of previous individual agreements.

In accordance with Article 123-ter of Legislative Decree of February 24, 1998 No. 58 (the “Consolidated Financial Act”),

(i) the first section is subject to the binding resolution of the ordinary Shareholders’ Meeting called for the approval of the financial statements as of December 31, 2019, while (ii) the second section is subject to the non-binding resolution of the same Shareholders’ Meeting.

The report also provides for information on the shareholdings held in Enel and in its subsidiaries by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, by the General Manager and by the Executives with strategic responsibilities, as well as their spouses who are not legally separated and their underage children, whether such shareholdings are held directly or indirectly through subsidiaries, trusts or agents.

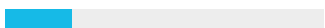
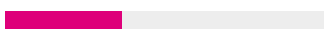
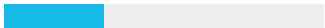
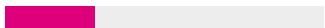
This report is made available to the public at Enel’s registered office (located in Rome, at Viale Regina Margherita no. 137), on the Company’s website (www.enel.com) and on the authorized storage mechanism called “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com).

Summary of the main features of Enel's remuneration policy

The remuneration policy of Enel for 2020, described in detail in the first section of this report, has been approved on April 2, 2020, and amended and supplemented on April 29, 2020 by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee. This policy is aimed at (i) attracting, motivating and retaining those resources that possess the most suitable professional skills to successfully manage the Company, (ii) stimulating the achievement of the strategic targets and the Company's sustainable growth, as well as (iii) aligning the interests of the management with the main goal of creation of sustainable value for Shareholders in the medium/long term and (iv) promoting the corporate values and mission.

In drafting the remuneration policy for 2020, the Nomination and Compensation Committee has taken into account the recommendations set forth under the July 2018 edition of the Italian Cor-

porate Governance Code (the "Corporate Governance Code"), national and international best practices, the indications resulting out the favorable vote of the Shareholders' Meeting held on May 16, 2019 on 2019 remuneration policy, as well as the outcomes of a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for 2017-2019 mandate carried out by the independent advisor Willis Towers Watson; such analysis has also taken into consideration the data resulting from the documentation published for the 2019 AGM season by issuers included (i) in a peer group composed of European companies operating in the utilities market, as well as (ii) in a peer group composed of companies belonging to the FTSE-MIB index, as described in paragraph 1.1.3 of this report. Illustrated below are the main features of the 2020 remuneration policy.

COMPONENT	APPLICABLE CONDITIONS AND PAYMENT TIMELINE	PROPORTIONAL WEIGHT ¹
Fixed remuneration	- Not subject to any conditions. - Paid on a quarterly basis to the CEO and to the Chairman and on a monthly basis to the GM and to the ESR.	Chairman  100%
		CEO/GM  19%
		ESR  33%
Short-term variable remuneration (MBO)	- Objectives for the CEO/GM: - Ordinary consolidated net income (35%) - Group Opex (20%) - Funds from operations/Consolidated net financial debt (15%) - Management of COVID-19 emergency: remote management of operations (15%) - Safety in the workplace (15%) - Objectives for the ESR: - Individual targets connected to the business and differentiated for each ESR, based on the tasks and the responsibilities assigned - Paid in the financial year in which the level of achievement of annual objectives is verified. - Clawback right of the Company concerning the amounts paid on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated ("clawback").	CEO/GM  28%
		ESR  25%

¹ Percentages calculated based on the highest MBO and LTI assignable incentive.

CEO/GM: Chief Executive Officer/ General Manager.
ESR: Executives with strategic responsibilities.

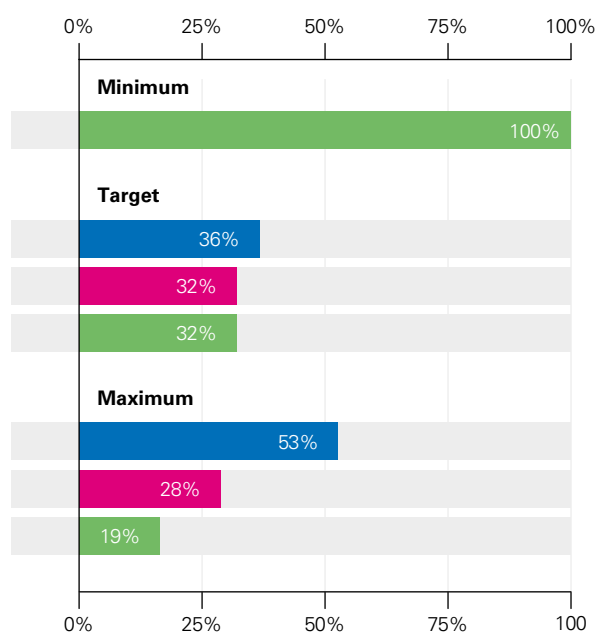
COMPONENT	APPLICABLE CONDITIONS AND PAYMENT TIMELINE	PROPORTIONAL WEIGHT ¹
Long-term variable remuneration (LTI)	- Performance objectives: - average TSR (Total Shareholders' Return) of Enel vs. average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU (50%) - ROACE (Return on Average Capital Employed) (25%) - Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity (15%) - CO₂ emissions of Enel Group (10%) 100% of the base amount for the CEO/GM and 50% of the base amount for the other beneficiaries of the Plan is assigned in Enel shares, to award free of charge, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, to the extent and timings set forth below. - The difference between the incentive determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 280% of the base amount for the CEO/GM and 180% of the base amount for the other beneficiaries – and the proportion of incentive (indicated in the point above) distributed in Enel shares is disbursed in cash, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, to the extent and timings set forth below. - The incentive – for both the share-based and the monetary component – is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) by 30% in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) by 70% in the second financial year following the end of the three-year performance period ("deferred payment"). - Clawback right of the Company concerning the amounts paid (or right to withhold deferred sums) on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated ("clawback" and "malus").	CEO/GM 53% ESR 42%
Other compensation	- CEO/GM: - Severance indemnities equal to 2 years fixed compensation; such indemnity replaces and derogates the treatments due pursuant to the laws and the national collective bargaining agreement ("CCNL") - The Board of Directors is not entitled to grant discretionary bonuses - ESR: - In the event of termination of the employment relationship, the conditions provided under the relevant collective contracts apply, without prejudice to previous individual agreements, if any, still in force as of the date of this report	

¹ Percentages calculated based on the highest MBO and LTI assignable incentive.

CEO/GM: Chief Executive Officer/ General Manager.
ESR: Executives with strategic responsibilities.

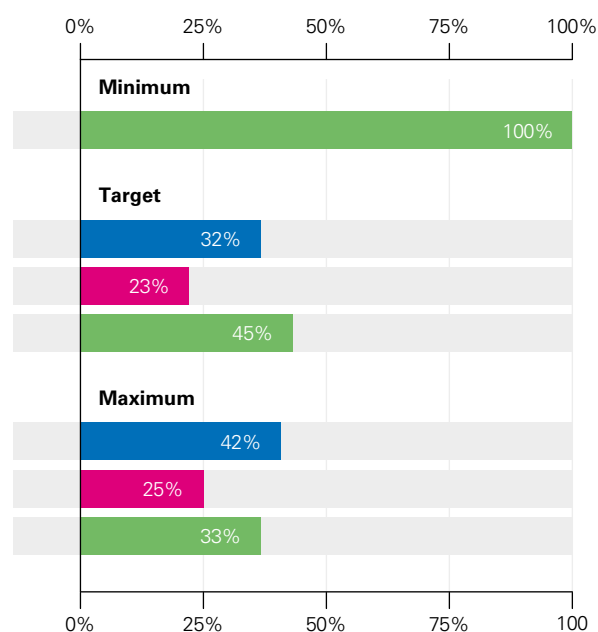
Change in the remuneration of the Chief Executive Officer/ General Manager and of the Executives with strategic responsibilities on the basis of the achievement of the performance objectives ^(*)

Chief Executive Officer/General Manager



■ Long-term variable remuneration
■ Short-term variable remuneration
■ Fixed remuneration

Executives with strategic responsibilities

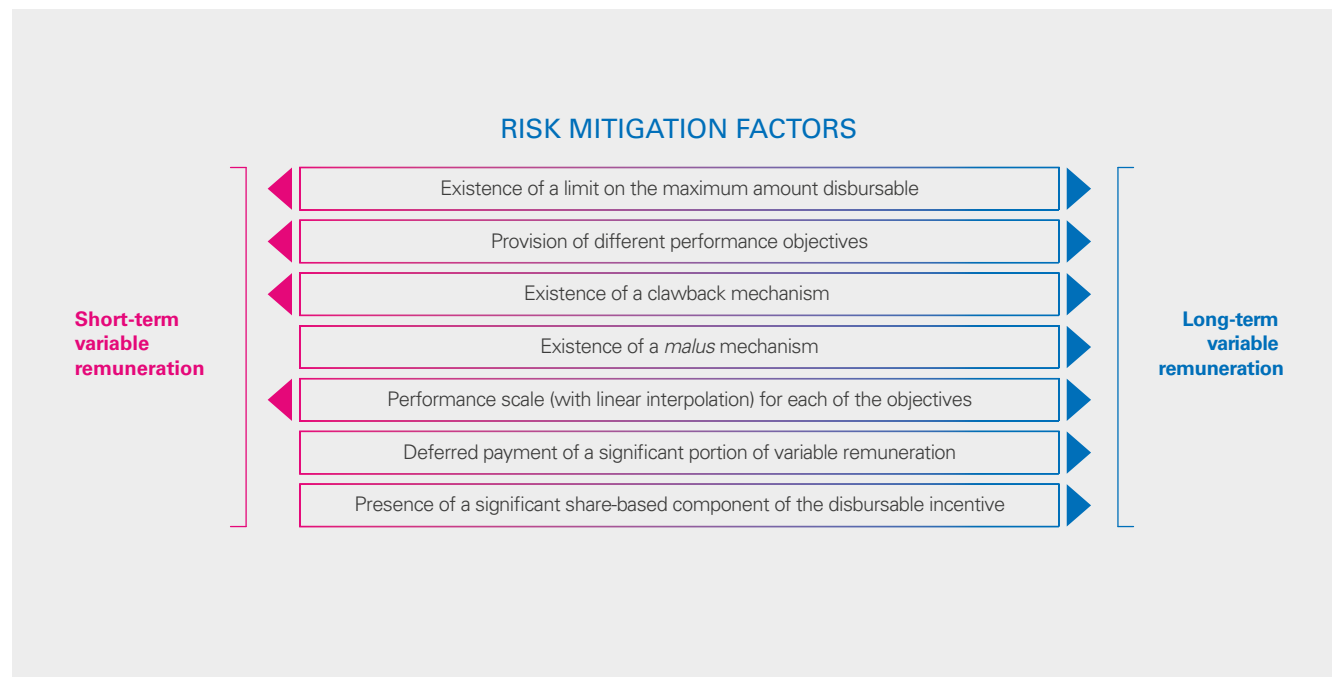


■ Long-term variable remuneration
■ Short-term variable remuneration
■ Fixed remuneration

(*) The remuneration policy for 2020 provides that the long-term variable component of the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities is related to the participation in an incentive plan (also) share-based, which does not envisage the payment to beneficiaries of the dividends accrued, during the vesting period, in relation to the shares they were awarded at the beginning of such period. Therefore, the pay mix shown in the above chart takes into account, with regard to the target level of the long-term variable component, a discounted value based on Willis Towers Watson's standard methodology. Differently, this methodology – that was also applied by Willis Towers Watson, when examining the remuneration policies of the companies belonging to the European Utilities Peer Group and the Italian Peer Group used for the benchmark analysis, in order to make the different incentive plans comparable – is not applied in relation to the maximum level of performance, where, due to the very nature of the representation itself, the maximum achievable benefit is highlighted, without considering any financial impact.

Risk mitigation factors

Set forth below are the safeguards implemented by the Company in order to mitigate risks assumed by the management and to encourage the creation of sustainable value for Shareholders over the medium/long term.



Section I: Remuneration policy for the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors. Procedures for the adoption and implementation of the policy

1.1 Procedures for the adoption and implementation of the policy

1.1.1 Bodies or persons involved in the preparation, approval and implementation of the policy

Enel's remuneration policy has been approved by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee.

In accordance with the recommendations set forth under Article 6.C.5 of the Italian Corporate Governance Code, the adequacy, overall consistency and effective application of the remuneration policy for the Directors are periodically reviewed by the Nomination and Compensation Committee. The remuneration policy of the Executives with strategic re-

sponsibilities is managed by the Chief Executive Officer which, with the support of the Company's People and Organization Function, provides to the Nomination and Compensation Committee the necessary information to allow the latter to periodically monitor the adequacy, overall consistency and effective application of the policy.

1.1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee

As of the date hereof, the Nomination and Compensation Committee is entirely composed of the following indepen-

dent Directors: Alberto Pera (Chairman), Alberto Bianchi, Cesare Calari and Paola Girdinio.

The composition, the tasks and the functioning rules of such Committee are governed by a specific organizational regulation approved by the Board of Directors and made available to the public on the Company's website (www.enel.com).

In particular, such Committee is in charge of the following consultative and proposing tasks concerning compensation:

- a) formulating to the Board of Directors proposals on the remuneration policy of Directors and Executives with strategic responsibilities;
- b) periodically assessing the adequacy, overall consistency and effective application of the policy adopted for the remuneration of Directors and Executives with strategic responsibilities;
- c) submitting proposals to or expressing opinions in favor of the Board of Directors on the remuneration of executive Directors and other Directors holding particular offices, as well as for the identification of performance objectives related to the variable component of such remuneration; monitoring the application of decisions adopted by the Board itself and verifying, in particular, the actual achievement of performance objectives;
- d) reviewing in advance the annual remuneration report, to be made available to the public prior to the annual Shareholders' Meeting called to approve the financial statements.

The Committee also drafts and submits to the Board of Directors, for its approval, incentive schemes for the management, including stock-based remuneration plans (if any), monitoring the application of the same.

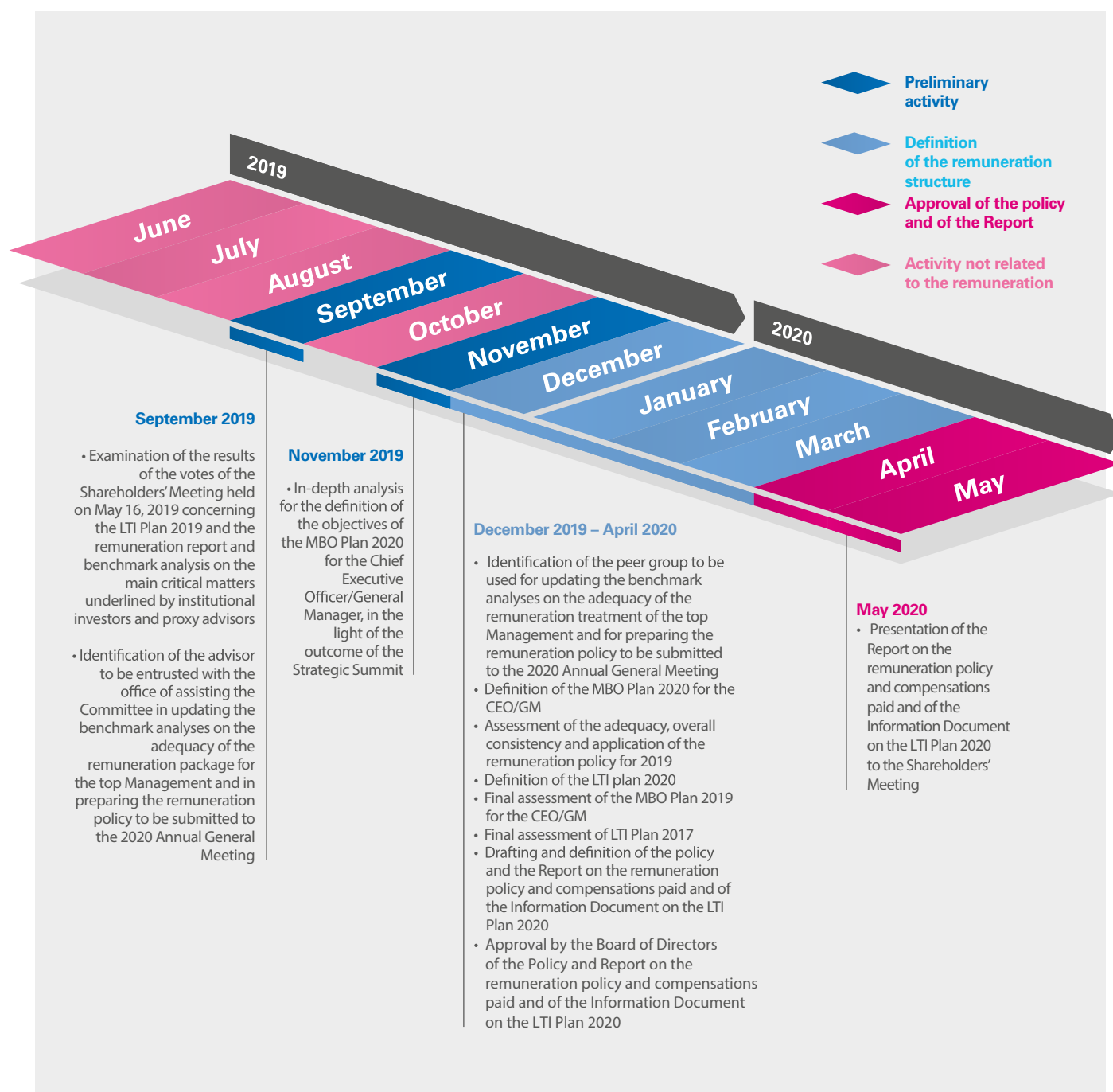
The Committee may also provide support to the Chief Executive Officer and to the competent corporate functions in

connection with the optimization of managerial resources, talent scouting and promotion of initiatives with universities in such regard.

The Nomination and Compensation Committee meets as often as appropriate to ensure the proper performance of its functions. The Chairman of the Board of Statutory Auditors attends the Committee meetings and may also designate another regular Statutory Auditor to attend the meeting in his place; the other regular Statutory Auditors may also participate. The Head of the People and Organization Function generally attends the meeting as well. The Chairman may, from time to time, invite to the Committee meetings other members of the Board of Directors who ask for it or other representatives of corporate functions or third parties whose attendance could be deemed helpful for purposes of optimizing the functioning of the Committee. No Director takes part in the Committee meetings in which proposals are presented to the Board of Directors with regard to his own remuneration, unless such proposals concern all the members of Committees established within the Board of Directors. In order for Committee's meetings to be valid, the attendance of a majority of the members in office is required.

The Committee's resolutions are adopted with the absolute majority vote of those in attendance; in the event of parity, the vote of the Chairman prevails. The Chairman of the Committee reports to the first available meeting of the Board of Directors with regard to the meeting held by the Nomination and Compensation Committee.

In this respect, it is here below illustrated the main activities carried out by the Committee in view of the drafting of this report.



1.1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy

In drafting the remuneration policy for the financial year 2020, Enel availed itself of the support of the independent consultancy company Willis Towers Watson. In particular, the latter brought to the attention of the Nomination and Compensation

Committee a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for the 2017-2019 mandate.

Such analysis was carried out by Willis Towers Watson based on the data resulting from remuneration reports, corporate governance reports and annual financial reports published for the 2019 AGM season by the issuers belonging to the two peer groups used as reference. In particular, it has been taken into account:

- > a peer group composed of European companies operating in the utilities market, selected not only because of business similarity, but also on the basis of dimensional criteria ("European Utilities Peer Group"). The following 13 companies belong to this panel: Centrica, EdF, EdP, Engie, E.On, Fortum, Iberdrola, Innogy, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE, Uniper; as well as
- > a peer group composed of companies that, as Enel, belong to the FTSE-MIB index, selected because of dimensional criteria and/or the business internationalization level and/or for the direct or indirect significant shareholding held by the Ministry of Economy and Finance ("Italian Peer Group"). The following 13 companies belong to this panel: Assicurazioni Generali, Atlantia, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

Considering the benchmark analysis, Willis Towers Watson has also released specific opinions supporting the definition of the remuneration policy for the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for 2020.

Lastly, the Company conducted a benchmark analysis on the remuneration of Executives with strategic responsibilities based on the study *2019 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*, which analyzed 1,196 European companies (30,710 individual roles).

The results of the above-mentioned benchmark analysis are specifically described in Paragraph 2.1 of the second section of this report.

1.2 Remuneration policy concerning the members of the Board of Directors, the General Manager, Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors

1.2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2019

According with the recommendations set forth in Articles 6.P.2, 6.C.1 and 6.C.3 of the Italian Corporate Governance Code, the remuneration policy for 2020 (i) of Enel's executive Director, i.e., the Chief Executive Officer (who also holds, as of the date of this report, the office of General Manager, with a provision that such office will automatically cease in the event of termination of the office of Chief Executive Officer), and (ii) of Executives with strategic responsibilities of the Enel Group (the "Group"), i.e., those persons reporting directly to Enel's Chief Executive Officer who (based upon the composition, the frequency of the meetings and the matters addressed by the executive committees involving the "top management") share with the Chief Executive Officer the main decisions concerning the Group, is defined so as to align their interests with the main target of creating value for Shareholders over the medium/long term. Such remuneration policy also aims at ensuring the pursuit of the objectives set out in the Strategic Plan for 2020-2022 of the Group and at contributing in the creation of sustainable value for the Company and its Shareholders, guaranteeing at the same time that the remuneration is based upon results effectively achieved by the persons in question and by the Group as a whole.

In particular, in order to strengthen the link between the remuneration and both the sustainable growth of the Company and the objectives set forth by the Strategic Plan for 2020-2022 of the Group, the remuneration policy for the Chief

Executive Officer/General Manager of the Company and Executives with strategic responsibilities provides as follows:

- (i) there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the latter, between the short-term and the long-term components, being the variable component still subject to upper limits;
- (ii) the fixed component must be sufficient to remunerate the work done by the persons involved in the event that the variable component was not disbursed due to the failure to achieve the performance objectives;
- (iii) a significant portion of the remuneration shall come from incentive plans lasting overall five-years (considering performance period, vesting period and deferment period);
- (iv) such plans must be paid subject to the achievement of three-year performance objectives;
- (v) such objectives are pre-determined, measurable and indicative of the operating efficiency of the Company, as well as of its capacity to remunerate invested capital and generate cash for the Shareholders over the long term;
- (vi) a significant portion of the long-term variable compensation shall be assigned in Enel shares;
- (vii) the payment of a significant portion (equal to 70%) of the long-term variable remuneration is deferred, for both share-based and monetary component, to the second financial year following performance period of the 2020 Long-Term Incentive Plan ("deferred payment");
- (viii) the Company is entitled to request the restitution, in whole or in part, of variable components of the remuneration disbursed (or to withhold the deferred parts of the incentive), determined on the basis of data that later turned out to be manifestly erroneous (clawback and *malus*);

- (ix) the access threshold for the incentive coincides with the target level of each performance objective envisaged under 2020 Long-Term Incentive Plan.

The sustainable strategy of Enel Group, started in 2015 and lastly updated within the Strategic Plan for 2020-2022, aims at creating value also through the integration of Environmental, Social and Governance factors ("ESG"). Notably, this strategy considers opportunities and risks associated with decarbonization and electrification, leveraging on electricity distribution networks and on creation of platforms in order to enhance new global trends, such as electric mobility.

In this context, both short and medium/long-term strategic objectives have been set out, and converted into key performance indicators ("KPIs"), in order to allow their measurement and corrective actions (if needed). The most relevant KPIs have been included into the performance objectives set for the Chief Executive Officer/General Manager and for Executives with strategic responsibilities, thus allowing to align their interests with the business strategy, as well as with the interests of Group's stakeholders.

Particularly, the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager is determined on the basis of the achievement of performance objectives related to profitability (i.e., Ordinary consolidated net income), the achievement of adequate levels of operating efficiency (i.e., Group Opex) and leverage (i.e., Funds from operations/Consolidated net financial debt), alongside which it is confirmed the ESG objective of further improving safety parameters in the workplaces. Furthermore, considering the state of health emergency related to the COVID-19 outbreak, it has been introduced a new performance objective aimed at measuring the effectiveness of the actions taken by the Enel Group to deal with such emergency. More specifically, this objective

measures the ability of the Group to manage the Company operations remotely ensuring service continuity and excellent levels of operational efficiency.

With regard to the long-term variable remuneration, starting from this year an additional ESG objective has been introduced, concerning the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity, in line with what provided for SDG-linked bond issues related to SDG 7 (Affordable and Clean Energy). The introduction of such performance objective is aimed at further strengthening the contribution of the remuneration policy to the implementation of the Strategic Plan for 2020-2022 of Enel Group and to the creation of sustainable value for the Company and its Shareholders, considering that – within the scenario caused by the COVID-19 outbreak – the economic recovery of the countries in which the Group operates will be focused on sustainable development, of which investments in renewable energy will be a fundamental driver.

Therefore, with regard to the 2020 Long-Term Incentive Plan the following performance objectives have been set out: (i) the Total Shareholders' Return, which – taking into account share performance and dividend payments – represents an all-inclusive measure of the value created for shareholders; (ii) the ROACE (Return on Average Capital Employed), as a measure of the Company's ability to create value in the long-term; (iii) the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity, in line with what provided for SDG-linked bond issues; (iv) the reduction of specific carbon dioxide emissions, consistently with the Group's decarbonization strategy envisaging the progressive reduction of CO₂ emissions according to the Paris Agreement.

 Strategic pillar	 Performance objectives of short-term variable remuneration	 Performance objectives of long-term variable remuneration
Profitability	Ordinary consolidated net income	ROACE
Value creation and return for shareholders	—	Total Shareholders' Return
Operational efficiencies	Group Opex	—
Financial rigor and steady financial structure	Funds from operations/ Consolidated net financial debt	—
Industrial sustainable growth/Decarbonization	Management of COVID-19 emergency: remote management of operations	Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity
	Safety	CO ₂ emissions

The remuneration policy of the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities is therefore aimed at enhancing sustainable performance and achieving strategic priorities.

Such policy is also aimed at attracting, motivating and retaining resources who are most qualified to successfully manage the Company, and promoting the Company's mission and core values (including safety in the workplaces).

The remuneration of non-executive Directors, in accordance with the recommendations set forth in Article 6.P2 of the Italian Corporate Governance Code, is related to the efforts requested for each of them, also taking into account their respective participation in one or more of the Committees established within the Board of Directors.

Changes to the remuneration policy for the financial year 2020 compared to the financial year 2019

During the first months of 2020 the Nomination and Compensation Committee has considered the changes to be made to the remuneration policy of the previous year, taking in account: (i) the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watsons on the competitive positioning of the remuneration treatment for the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for the 2017-2019 mandate; (ii) the indications resulting from the favorable vote expressed at the Shareholders' Meeting held on May 16, 2019 on the 2019 remuneration policy; as well as (iii) the recommendations of the Italian Corporate Governance Code and national and international best practices.

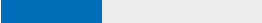
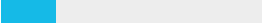
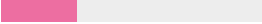
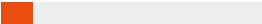
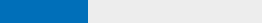
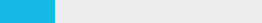
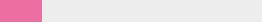
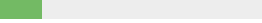
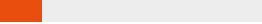
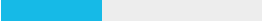
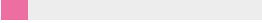
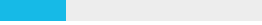
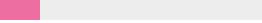
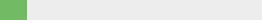
In particular, considering the above-mentioned benchmark analysis, the remuneration policy for 2020 provides for an increase of the remuneration of the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager, also considering Enel's positioning in terms of size, international leanings and capitalization with respect to the companies included in the Italian Peer Group and in the European Utilities Peer Group.⁽²⁾ At the same time the Board of Directors, considering the emergency related to the COVID-19 outbreak and taking into account its economic and social consequences, invited the Chairman, the Chief Executive Officer/General Manager and all top management of the Enel Group to identify the most

appropriate ways to implement forms of personal and shared solidarity in order to allocate part of their remuneration to relieve the state of suffering caused by the COVID-19 epidemic. The Chief Executive Officer/General Manager and the top management reporting directly to him therefore accepted such invitation and undertook to donate an amount corresponding to two months remuneration, equal to the lockdown period imposed in Italy in response to the ongoing health crisis (equivalent to about 15% of annual remuneration), in support of solidarity initiatives aimed at facing the COVID-19 emergency. A similar commitment has been undertaken by the candidate for the office of Chairman of the Board of Directors, whose election has been proposed by the shareholder Ministry of Economy and Finance when filing its slate of candidates for the office of Director in view of the Shareholders' Meeting of May 14, 2020.

The examination of the reasoning and the evaluations carried out by the Board of Directors, upon prior preliminary analysis of the Nomination and Compensation Committee, in order to determine the remuneration treatment of the Chairman, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors is described, respectively, in the following paragraphs 1.2.3, 1.2.4 and 1.2.5 of this report.

Compared to the remuneration policy for 2019, in addition to the above-mentioned increase in the total remuneration of the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager, and to the consequent variation of the pay-mix of the latter, the following changes have been made.

(2) In particular, according to the results of the 2018 consolidated financial statements, Enel – which operates in more than 30 countries on 5 continents – significantly outperforms in terms of size (both for revenues and number of employees) and international leanings of its activities almost all companies included both in the Italian Peer Group and in the European Utilities Peer Group. Furthermore, at the end of October 2019 (i.e., at the time the benchmark analysis was carried out by the independent advisor Willis Towers Watson), Enel's capitalization was significantly higher than that of the companies belonging to both these Peer Groups.

	2019 REMUNERATION POLICY	2020 REMUNERATION POLICY
Short-term variable remuneration for CEO/GM	Performance objectives • Ordinary consolidated net income  Weight 40% • Group Opex  Weight 20% • Funds from operations/Consolidated net financial debt  Weight 30% • Safety in the workplace  Weight 10% MBO Plan's performance scale: 120%, 100%, 50%, 0%	Performance objectives • Objective remained unchanged  Weight 35% • Objective and weight remained unchanged  Weight 20% • Objective remained unchanged  Weight 15% • Management of COVID-19 emergency: remote management of operations  Weight 15% • Objective remained unchanged  Weight 15% MBO Plan's performance scale: 150%, 100%, 50%, 0%
LTI plan for CEO/GM and ESR	Performance objectives A Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – EMU Index  Weight 50% B Return on Average Capital Employed - ROACE  Weight 40% C CO₂ grams emissions per equivalent kWh produced by the Group  Weight 10% LTI Plan's performance scale: A CEO/GM: 280%, 150%, 100%, 0% B ESR: 180%, 150%, 100%, 0%	Performance objectives A Objective and weight remained unchanged  Weight 50% B Objective remained unchanged  Weight 25% C Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity  Weight 15% D Objective and weight remained unchanged  Weight 10% LTI Plan's performance scale: A CEO/GM: 280%, 150%, 130%, 0% B ESR: unchanged
Non-competition agreement for CEO/GM	Granting by the CEO/GM in favor of the Company of an option regarding the activation of a non-competition agreement, against the payment of a consideration. In case of activation of the non-competition agreement by the Company, a pre-fixed consideration is paid to the CEO/GM. The overall consideration for the granting of the option and the activation of the non-competition agreement is equal to (i) the one-year fixed remuneration, and (ii) the one-year short-term variable remuneration at the maximum level of performance.	Granting by the CEO/GM in favor of the Company of an option regarding the activation of a non-competition agreement, against the payment of a consideration. In case of activation of the non-competition agreement by the Company, a pre-fixed consideration is paid to the CEO/GM. The overall consideration for the granting of the option and the activation of the non-competition agreement is equal to (i) the one-year fixed remuneration, and (ii) the average short-term variable remuneration accrued during the mandate.

1.2.2 Right of derogation from the remuneration policy

In line with the provisions of Article 123-ter, paragraph 3-bis, of the Consolidated Financial Act, in the event of exceptional circumstances the Company may temporarily derogate from the remuneration policy with regard to the fixed remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager. In this last regard, it will also be considered the case in which the Board of Directors that will be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2019, in appointing the Chief Executive Officer among its members, decides not to entrust the latter also with the role of General Manager. Any derogation shall be adopted according to Procedure for transactions with related parties, adopted by Enel pursuant to Article 2391-bis of the Italian Civil Code and CONSOB Regulation No. 17221 of 12 March 2010. Exceptional circumstances cover only situations in which the derogation from the remuneration policy is necessary to serve the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to assure its viability.

1.2.3 Chairman of the Board of Directors

Remuneration structure and pay mix

The remuneration granted to the Chairman includes: (i) the base remuneration granted to her on the basis of the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the Corporate Bylaws), as member of the Board of Directors; (ii) the remuneration due and the attendance fees due for the participation (if any) in the Committees established within the same Board of Directors (pursuant to Article 21.3 of the Corporate Bylaws); as well as (iii) the compensation possibly due for being a member of the Board of Directors of Enel's non-listed subsidiaries and/or affiliates and/or of non-listed companies or entities of interest for the Group, which therefore are waived or repaid to Enel itself. Therefore, the remuneration paid to the Chairman does not comprehend and, thus, may be combined with, the compen-

sation due to the same as member of the Boards of Directors of listed subsidiaries (at the moment, Endesa SA), taking also into consideration the burden of the required commitment and the responsibilities deriving from such office.

The Chairman remuneration consists only of a fixed component.

Fixed remuneration

The benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson on the Chairman's fixed remuneration for 2019, equal to Euro 450,000 gross per year,⁽³⁾ showed a positioning slightly below the median of the Italian Peer Group and slightly above the third quartile of the European Utilities Peer Group. In defining the amount of the fixed remuneration of the Chairman for 2020 it has been taken into account both the size, international leanings and capitalization of Enel with respect to the companies included in the Peer Group used as reference, and the role of the Chairman within the corporate governance of a Group which comprises 14 companies with shares listed in 8 countries on 3 continents, characterized by minorities' heterogeneity and the presence of a large number of supervisory authorities.

In order to take into account the above and in line with the opinion issued by Willis Towers Watson, the fixed remuneration for 2020 granted to the Chairman is equal to Euro 500,000 gross per year; such remuneration is slightly above the median of the Italian Peer Group and is between the third quartile and ninth decile of the European Utilities Peer Group.

Other compensation

The policy on non-monetary benefits provides for the undertaking of Enel to: (i) enter into a specific insurance policy to cover risks such as death or permanent disability, the occupational and extra-occupational injury; (ii) pay contributions for supplementary health care; and (iii) adopt protective measures in the event of judicial or administrative proceedings related to the office of Chairman, as well as to other offices (if any) held in subsidiaries or affiliated companies or in third companies or legal entities (when the office has been held on behalf of or for the interest of the Group), except in cases of willful misconduct or gross negligence established by final judgment or acts clearly committed to the detriment of the Company.

(3) This amount of the remuneration of the Chairman of the Board of Directors has been set for the entire 2017-2019 mandate and will therefore be applied until the end of the same mandate (i.e., until the Shareholders' Meeting called to approve the 2019 financial statements).

It should be noted that no disbursement of discretionary bonuses is envisaged in favor of the Chairman.

1.2.4 Chief Executive Officer/General Manager

Review of the economic and legal treatment of the Chief Executive Officer/General Manager

In defining the economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager for 2020 it was first taken into account Enel's positioning with respect to the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group in terms of size, international leanings and capitalization, as resulting from the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson.

It was therefore examined the positioning of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager for the 2017-2019 mandate compared to the above-mentioned Peer Groups, taking into account all its components. In particular, short and long-term variable remuneration was examined both at target level and at maximum performance level. The analysis – whose details are provided below – showed the need to align to market values the amounts concerning (i) the short-term variable component at maximum performance level and (ii) the long-term variable component at target level.

Fixed remuneration

The fixed remuneration is slightly above the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and ninth decile of the European Utilities Peer Group.

Variable remuneration at target level

- > Short-term variable remuneration at target level is slightly above the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and ninth decile of the European Utilities Peer Group.
- > Long-term variable remuneration at target level is between the first quartile and the median of the Italian Peer Group and slightly above the median of the European Utilities Peer Group.
- > The Total Direct Compensation Target (consisting of the fixed remuneration and the short and long-term variable remuneration at target level) is between the median and third quartile of the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group.

Variable remuneration at maximum performance level

- > Short-term variable remuneration at maximum performance level is between the median and third quartile of the Italian Peer Group and slightly above the median of the European Utilities Peer Group.
- > Long-term variable remuneration at maximum performance level is between the third quartile and ninth decile of the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group.
- > The Total Direct Compensation at maximum performance level is slightly below the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and ninth decile of the European Utilities Peer Group.

The benchmark analysis has therefore shown that the overall economic treatment granted to the Chief Executive Officer/General Manager for the 2017-2019 mandate does not fully reflect Enel's positioning in terms of size, international leanings and capitalization compared to both the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group.

It should also be noted that during the period 2017-2019 Enel recorded a significant growth thanks to the new sustainable strategy pursued since 2015.

Particularly, with regard to the results achieved at operational level, capacity from renewable sources of the Group increased from approximately 37.8 GW at the end of 2016 to approximately 45.9 GW at the end of 2019, with a weight of capacity from renewable sources (including managed capacity) – out of the total capacity – increasing from approximately 45% in 2016 to approximately 52% in 2019. With regard to the distribution business, in the three-year period 2017-2019 it has been recorded an increase of 18% of end-users, exceeding 73 million at the end of 2019.

Such operational growth affected also the economic performance. Between the end of 2016 and the end of 2019, the Group recorded a growth in ordinary EBITDA of approximately 18%, up to Euro 17.9 billion, with a simultaneous increase in ordinary net income of approximately 48%, up to Euro 4.8 billion. These results confirmed the Group's ability to achieve the preset strategic objectives, allowing to announce, starting from the Strategic Plan 2019-2021, a dividend policy which provides for a guaranteed minimum level for all the years of reference. The introduction of such dividend policy – strongly appreciated by institutional investors – together with the results achieved made the Enel Total Shareholders' Return record in the three-year period 2017-2019 +93.5%, against +63.4% of the European index of the sector (i.e., Euro STOXX Utilities).

Considering the above and in line with the opinion issued by

Willis Towers Watson, the remuneration policy introduces for 2020 a review of the economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager in the terms indicated below, for the purpose of a more correct positioning compared to peers:

- > increase in fixed remuneration from Euro 1,470,000⁽⁴⁾ to Euro 1,520,000 gross per year;⁽⁵⁾
- > increase in short-term variable remuneration at maximum performance level from 120% to 150% of the fixed remuneration (i.e., from Euro 1,764,000 to Euro 2,280,000 gross per year);

- > increase in long-term variable remuneration at target level from 100% to 130% of the fixed remuneration (i.e., from Euro 1,470,000 to Euro 1,976,000 gross per year).

While referring to the following paragraphs for a detailed exposition of the economic and legal treatment of the Chief Executive Officer/General Manager for 2020, the table here below compares the short and long-term variable remuneration incentive curves provided for 2019 and 2020.

REMUNERATION COMPONENT	2019 REMUNERATION (Percentage compared to fixed remuneration)	2020 REMUNERATION (Percentage compared to fixed remuneration)
Short-term variable remuneration at target level	100%	100%
Short-term variable remuneration at maximum performance level	120%	150%
Long-term variable remuneration at target level	100%	130%
Long-term variable remuneration at maximum performance level	280%	280%

(4) This amount of the fixed remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager has been set for the entire 2017-2019 mandate and will therefore be applied until the end of the same mandate (i.e., until the Shareholders' Meeting called to approve the 2019 financial statements).

(5) It should be noted that this slight increase (+3.40%) in fixed remuneration has been deemed appropriate in order to align to market values the countervalue of both (i) the short-term variable component at maximum performance level and (ii) the long-term variable component at target level, without at the same time excessively increasing the respective incentive curves.

Below are provided the outcomes of the benchmark analysis regarding the new amount of the fixed remuneration, as well as of the variable remuneration at target level⁽⁶⁾ and at maximum performance level of the Chief Executive Officer/General Manager for 2020.

Fixed remuneration

The fixed remuneration is still slightly above the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and ninth decile of the European Utilities Peer Group.

Variable remuneration at target level

- > Short-term variable remuneration at target level is still slightly above the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and ninth decile of the European Utilities Peer Group.
- > Long-term variable remuneration at target level is between the median and third quartile of the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group.
- > The Total Direct Compensation Target (consisting of the fixed remuneration and the short and long-term variable remuneration at target level) is still between the median and third quartile of the Italian Peer Group, while it is slightly below the third quartile of the European Utilities Peer Group.

Variable remuneration at maximum performance level

- > Short-term variable remuneration at maximum level of performance is slightly below the third quartile of the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group.
- > Long-term variable remuneration at maximum level of performance is between the third quartile and ninth decile of

the Italian Peer Group and slightly below the ninth decile of the European Utilities Peer Group.

- > The Total Direct Compensation at maximum level of performance is between the third quartile and ninth decile of the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group.
- Lastly, it should be noted that the economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager for 2020 allows to achieve a further alignment of the pay mix to market best practices, especially with regard to the increase in the weight of the long-term variable component at target level.

Remuneration structure and pay mix

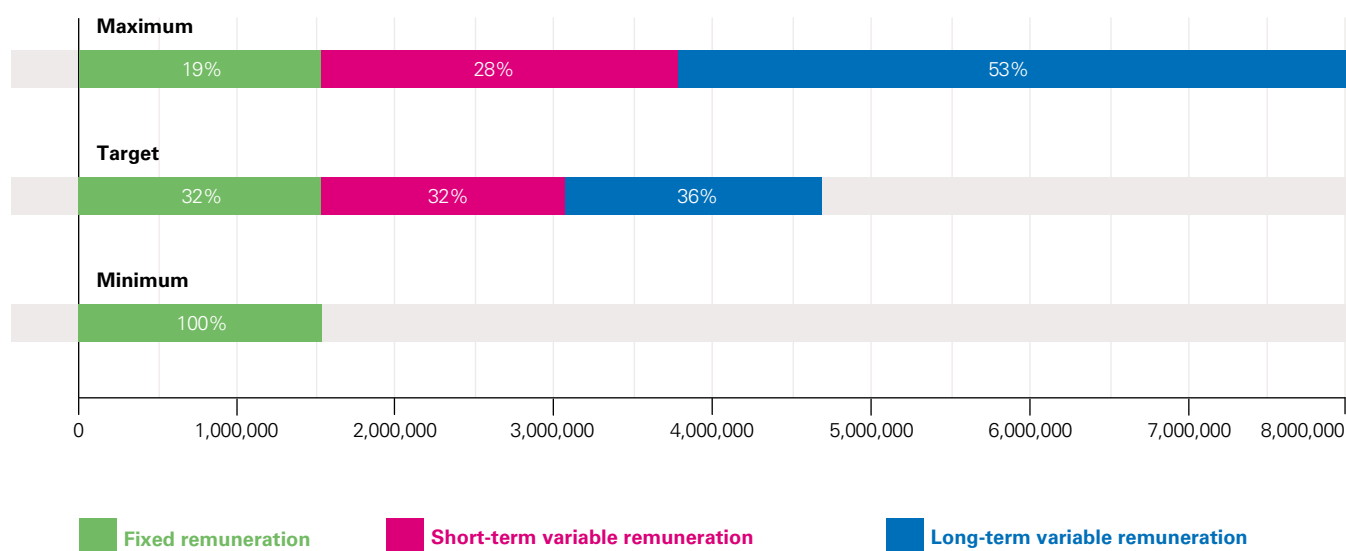
Based on the current organizational structure of the Company, the office of Chief Executive Officer and of General Manager is held by the same person and the economic and legal treatment applied to him concerns, therefore, both the directorship and executive relationship. To the aforementioned executive relationship – which shall remain in force for the entire duration of the directorship relationship and will expire upon its termination – both the national collective employment contract of executives of companies which produce goods and services, and the supplementary contracts applicable to Enel's executives, apply.

The remuneration granted to the Chief Executive Officer includes the base remuneration granted to him on the basis of the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the Corporate Bylaws), as member of the Board of Directors, and the compensation due as member of the Board of Directors of Enel's subsidiaries and/or affiliates, which therefore are repaid to or forfeited in favor of Enel itself.

(6) As indicated in note (*) on page 160 of this report, for the benchmark analysis, in order to ensure the comparability of the Long-Term Incentive Plan (also) share-based of Enel with similar plans adopted by the companies belonging to the European Utilities Peer Group and the Italian Peer Group, the value of the long-term variable remuneration at target level has been discounted based on Willis Towers Watson's standard methodology.

Therefore, the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager includes, as mentioned above, (i) a fixed compo-

nent, (ii) a short-term variable component and (iii) a long-term variable component,⁽⁷⁾ and is subdivided as below:



Fixed remuneration

The fixed remuneration for the Chief Executive Officer/General Manager is equal to Euro 1,520,000 gross per year. The Board of Directors that will be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2019 will be called to appoint among its

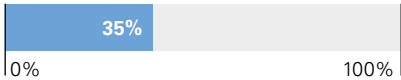
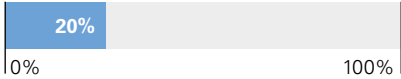
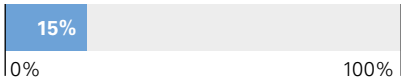
members the Chief Executive Officer; should it deem necessary or appropriate to entrust the latter also with the role of General Manager, the same newly-elected Board will be responsible for establishing how the amount indicated above shall be divided between the two offices of Chief Executive Officer and General Manager.

(7) As indicated in note (*) on page 160 of this report, the remuneration policy for 2020 provides that the long-term variable component of the Chief Executive Officer/General Manager is related to the participation in an incentive plan (also) share-based, which does not envisage the payment to beneficiaries of the dividends accrued, during the vesting period, in relation to the shares they were awarded at the beginning of such period. Therefore, the pay mix and the amount of the long-term variable component at target level shown in the above chart take into account a discounted value based on Willis Towers Watson's standard methodology.

Short-term variable remuneration

The short-term variable remuneration may range from zero up to a maximum of 150% of the base amount (the latter being equal to 100% of the fixed annual remuneration, related to both the executive and to the directorship relationship). Therefore, the short-term variable remuneration may

reach a maximum of Euro 2,280,000 gross per year, depending on the level of achievement of the annual performance objectives. The performance objectives to which achievement is subject the payment of the short-term variable remuneration for the financial year 2020, and the related weight, are indicated below.

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Ordinary consolidated net income	 35%
Group Opex ⁽⁸⁾	 20%
Funds from operations/Consolidated net financial debt ⁽⁹⁾	 15%
Management of COVID-19 emergency: remote management of operations ⁽¹⁰⁾	 15%
Reduction of the work-related accident frequency index and simultaneous reduction of fatal accidents in 2020 vs. the lower value between (i) the average of the results of the previous three-year period and (ii) the target of the previous year for each of the aforesaid criteria ⁽¹¹⁾	 15%

(8) Group Opex are determined as the sum of the costs classified as "services", "materials and supplies", "costs for leases and rentals", "personnel recurrent costs" and "other manageable fixed costs", as well as "taxes and fees", "personnel non-recurrent costs" and "other manageable fixed costs".

(9) The Funds from operations are calculated as the sum of the cash flows prior to the dividends and extraordinary transactions + gross capex, while the consolidated net financial debt, net of the quota of activities classified as "held for sale" and "discontinued operations", will be determined by the "Long-term loans" and by the "Short-term loans and current quotas of long-term loans", net of "Cash and cash equivalents" and by current and non-current financial assets (financial receivables and titles not deriving from shareholdings) included in the "Other current assets" and "Other non-current assets".

(10) This objective considers the ratio between (i) the average daily level of logins recorded during the period March-December 2020 to the ten main IT applications of the Group (CRM B2B Italy, Plant Information Vision, GESI, XDM trade - which will be replaced by Allegro F2B from June 2020 - Customer Relationship Management Italia, Customer Relationship Management B2C Iberia, Customer Relationship Management B2C for the Latin America Region, SAP, WeBuy and ServiceNow), and (ii) the average daily level of logins to the same applications recorded during the two months (i.e., January and February 2020) preceding the beginning of the state of health emergency related to the COVID-19 outbreak. Only working days falling within the reference period (i.e., excluding Saturdays and Sundays and national holidays) will be taken into account for the calculation of the average daily level of logins. Should the health emergency resulting from the COVID-19 epidemic cease before the end of 2020, the reference period of this objective will be adjusted to take into account the actual duration of the remote working period at global level.

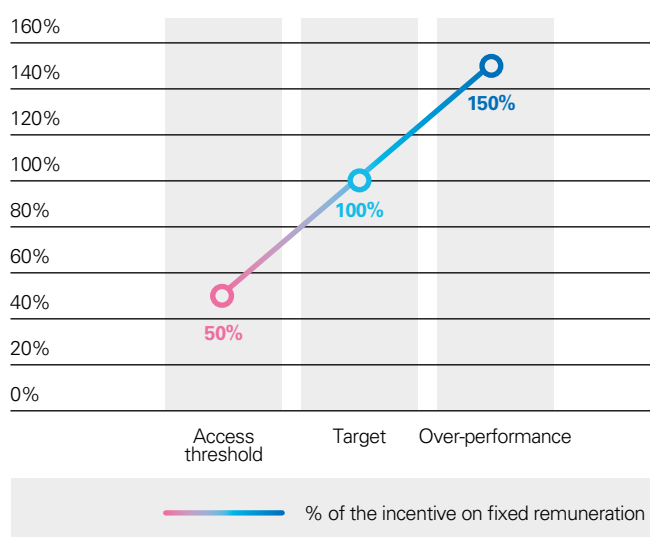
(11) The work-related accident frequency index is calculated as the ratio between the number of accidents occurred and the total of hours worked (Enel + contractors), expressed in millions; for this purpose, only injuries that entail more than 3 days of absence from work are considered as accidents. In 2019 the internal reporting criteria were updated, so that injuries that entail more than 3 days of absence are taken into account in calculating the frequency index (previously, injuries with an absence between 1 and 3 days were also counted). All threshold values have been calculated reparametrizing previous years values. Lastly, it should be noted that road events are excluded from the fatal accidents count.

Each objective will be measured on the basis of the performance scale set forth below (by linear interpolation).

OBJECTIVE ⁽¹²⁾	ACCESS THRESHOLD	TARGET	OVER
Ordinary consolidated net income	Euro 5.25 billion	Euro 5.35 billion	Euro 5.41 billion
Group Opex	Euro 8.28 billion	Euro 8.12 billion	Euro 8.04 billion
Funds from operations/Consolidated net financial debt	24.4%	24.9%	25.2%
Management of COVID-19 emergency: average daily logins recorded during the period March-December 2020 to the ten main IT applications used within the Enel Group compared to the period January-February 2020	80%	84%	88%
Reduction of the work-related accident frequency index (FI) 2020 vs. 2019 and concurrent reduction in the number of fatal accidents in the relevant period	Work-related Accident Frequency Index (FI) ⁽¹³⁾ 2020 <= 0.80 and number of fatal accidents during 2020 <= the Group's average of fatal accidents in 2017-2019 period (equivalent to a reduction of the Group's fatal accidents as compared to 2019 target >= 1) ⁽¹⁴⁾	FI 2020 <= 0.78 and same objective of reduction in number of fatal accidents in 2020 envisaged for the access threshold	FI 2020 <= 0.76 and same objective of reduction in number of fatal accidents in 2020 envisaged for the access threshold

For each objective, upon the achievement of the access threshold, the disbursement of a sum equal to 50% of the base amount is envisaged, while upon the achievement of the target and over-performance, disbursement of a sum equal to,

respectively, 100% and 150% of the base amount is envisaged (with linear interpolation), as set forth below. For performances under the access threshold no incentive is provided.



(12) During the final assessments, impacts arising from the differences due to the evolution of the exchange rate compared to the budget, the amendments of the scope of consolidation compared to budget hypothesis, impacts of hyperinflation, impacts of funds (if any) and of extraordinary releases of funds as well as the impact of extraordinary transactions, always compared to budget hypothesis, will be neutralized. Furthermore, during the final assessment, the extraordinary events – including the health emergency related to the COVID-19 outbreak – that according to the management might have affected the value of the relevant KPI will be presented to the Nomination and Compensation Committee, in order to allow the latter to assess their possible sterilization. The objectives include the impact of the new international accounting standards.

(13) The work-related accident frequency index is calculated as the ratio between the number of accidents occurred and the total amount of worked hours (Enel + contractors) expressed in millions; to this end, only injuries that entail at least 3 days of absence from work are considered as accidents.

(14) Road events are not included in the count of fatal accidents.

Therefore, if, for example:

- > all the objectives were to reach the target level, the remuneration disbursable would amount to 100% of the fixed remuneration;
- > the only objective achieved were the Group Opex at a level equal to the access threshold, the remuneration disbursable would amount to 10% of the fixed remuneration.

In the last year of the mandate, in the event of non-renewal, the variable short-term remuneration is conventionally set in an amount equal to the average remuneration received by the person involved for such component in the last two years, *pro rata temporis* (in other words, from January 1 until the date on which he terminates his office).

Long-term variable remuneration

Long-term variable remuneration is linked to the participa-

tion in multi-year incentive plans reserved to top management of Enel Group and may range from zero up to a maximum of 280% of the base amount (the latter being equal to 100% of the annual fixed remuneration for both the executive relationship and the directorship relationship). Therefore, the long-term variable remuneration can reach a maximum of Euro 4,256,000 gross per year.

For 2020, the long-term variable remuneration is linked to the participation in the specific Long-Term Incentive Plan ("LTI Plan 2020"), which envisages that the incentive possibly awarded is disbursed partly in cash and partly in Enel shares, as illustrated below.

Set forth below are the three-year performance objectives envisaged under LTI Plan 2020, as well as their relevant weight.

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR ⁽¹⁵⁾ Enel vs. average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU ⁽¹⁶⁾ in the 3-year period 2020-2022	50%
ROACE (Return on Average Capital Employed) cumulative for the 3-year period 2020-2022 ⁽¹⁷⁾	25%
Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity	15%
CO ₂ grams emissions per equivalent kWh produced by the Group in 2022 ⁽¹⁸⁾	10%

(15) The average of the Total Shareholders' Return (TSR) of Enel and of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU is calculated in the three-month period preceding the beginning and the end of the performance period (January 1, 2020 – December 31, 2022), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(16) Index managed by STOXX Ltd., which includes the most relevant utilities companies listed in Euro Area countries (EMU). As of the date of this report, this index comprises, A2A, E.On, EdP, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, Rubis, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement and Verbund.

(17) The ROACE is calculated as the ratio between: (i) Ordinary EBIT (Ordinary Operating Results), determined excluding the items which cannot be referred to the ordinary business, i.e., the capital gains related to asset divestiture and the asset write-downs due to impairment considered as extraordinary for the purpose of determining the Group ordinary net income (Group Net Income) and (ii) average NIC (Net Invested Capital), determined as the semi-sum between the figures at the beginning and at the end of the relevant year, after deducting the Discontinued Operations and the asset write-downs due to impairment, sterilized in determining ordinary EBIT.

For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the scope of consolidation or in the international accounting standards, will be sterilized.

During the final assessment, the extraordinary events – including the health emergency related to the COVID-19 outbreak – that according to the management might have affected the value of the relevant KPI, will be presented to the Nomination and Compensation Committee, in order to allow the latter to assess their possible sterilization.

(18) Emissions from the Group's plants' production.

The objective related to the TSR will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For Enel's average TSR performances under the

100% of the average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU, no incentive will be awarded.

ENEL'S TSR EXCEEDING 115% OF TSR INDEX	ENEL'S TSR FROM 110% TO 115% OF TSR INDEX	ENEL'S TSR FROM 100% TO 110% OF TSR INDEX	ENEL'S TSR UNDER 100% OF TSR INDEX
280% ⁽¹⁹⁾	150%	130% ⁽²⁰⁾	0%

The objective linked to ROACE will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For performances under the target (whose measu-

re coincides with the one indicated in the Strategic Plan for 2020-2022), no incentive will be awarded.

OBJECTIVE	TARGET	OVER I	OVER II
Cumulative ROACE for the three-year period 2020-2022	39.4%	40.0%	40.6%

The objective concerning the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear

interpolation). For performances under the target (whose measure coincides with the one indicated in the Strategic Plan for 2020-2022), no incentive will be awarded.

OBJECTIVE	TARGET	OVER I	OVER II
Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2022	59.7%	59.9%	60.0%

(19) For the beneficiaries of the LTI Plan 2020, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 180% of the awarded base amount, once the second over-performance threshold is reached.

(20) For the beneficiaries of the LTI Plan 2020, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 100% of the awarded base amount, once the target level is reached.

The objective concerning CO₂ emissions (grams per equivalent kWh produced by the Group in 2022) will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with

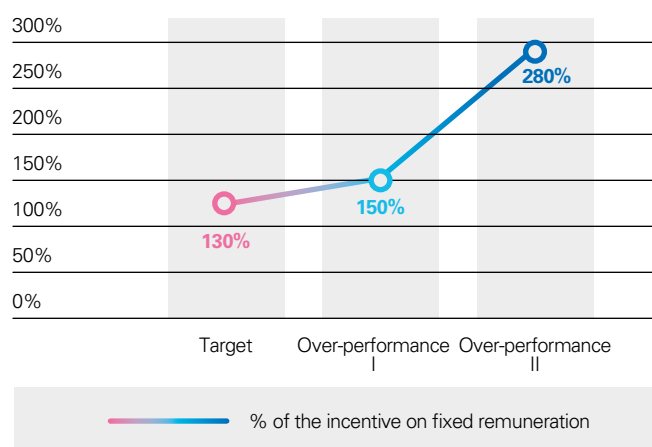
linear interpolation). For performances under the target (whose measure coincides with the one indicated in the Strategic Plan for 2020-2022), no incentive will be awarded.

OBJECTIVE	TARGET	OVER I	OVER II
CO ₂ emissions (gCO ₂ /kWh _{eq}) as at 2022 ⁽²¹⁾	<=220	<=215	<=210

It should be noted that the ESG component of the performance objectives thus reaches a total weight of 25%, with an increase compared to the LTI Plan 2019, where the weight of such component was equal to 10%. Such increase takes into account the increasingly marked attention of the financial community to issues linked to the ESG aspects, with particular emphasis on the fight against climate change. Furthermore, it should be noted that both the performance objectives related to ESG aspects are aimed at strengthening the link between

the long-term variable remuneration and the Strategic Plan for 2020-2022, that promotes the implementation of a business model sustainable in the long period.

Upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement of 130%⁽²²⁾ of the base amount, whereas upon the achievement of an over-performance, it is envisaged the disbursement of a sum equal to 150% (at Over I level) or to 280%⁽²³⁾ (at Over II level) of the base amount with regard to each objective (with linear interpolation), as indicated here below.



Therefore, if, for example:

- > all the objectives were to reach the target level, the disbursementable remuneration would amount to 130% of the fixed remuneration (and the incentive would be assigned (i) as for 100% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the other 30% in cash, as specified below);
- > the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disbursementable remuneration would amount to 65% of the fixed remuneration (and the incentive would

be entirely assigned in Enel shares, as specified below);

- > all the objectives were to reach the Over I level, the disbursementable remuneration would amount to 150% of the fixed remuneration (and the incentive would be assigned (i) as for 100% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the other 50% in cash, as specified below);
- > all the objectives were to reach the Over II level, the disbursementable remuneration would amount to 280% of the fixed remuneration (and the incentive would be assigned (i) as

(21) At the time of the final assessment of the objective related to reduction of CO₂ emissions in 2022, it will have to be considered any negative impact of possible new laws, regulations and guidelines and/or amendments to these latter on (i) the shutdown of nuclear power plants, the shutdown and/or the gas conversion of thermo-electric power plants according to scheduled timings, as well as on (ii) the energy concessions of Enel Group companies, its subsidiaries and joint operations.

(22) For the beneficiaries of the LTI Plan 2020, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 100% of the awarded base amount, once the target level is reached.

(23) For the beneficiaries of the LTI Plan 2020, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is envisaged the disbursement of 180% of the awarded base amount, once the second over-performance threshold is reached.

for 100% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the other 180% in cash, as specified below).

In the event of expiration of directorship relationship without simultaneous renewal of the same – and, therefore, in the event of automatic termination also of the executive relationship – before the performance period's conclusion, it is provided that the incentive will be assigned at the natural expiry of the Plan vesting period, based upon the level of achievement of the performance objectives provided under such Plan; in this case, however, the disbursement will be made *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and executive relationship.

Incentive disbursement method

LTI Plan 2020 envisages an incentive consisting of a share-based component, which may be joined – depending on the level of achievement of the objectives – by a monetary component.

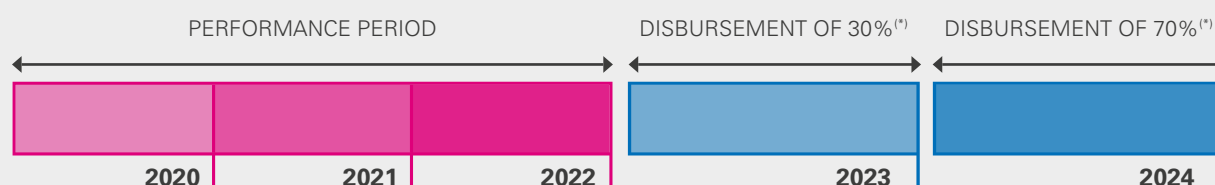
In particular, it is envisaged that a 100% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2020 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽²⁴⁾ detected on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2019). The share-based component, awarded free of charge, is disbursed, subject and proportionally to the achievement

of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second year following the end of the three-year performance period. Therefore, until 100% of the base amount (which is equal to 100% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely disbursed in Enel shares previously purchased by the Company. The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 280% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager – and the proportion of incentive to be assigned in Enel shares. Even the monetary component is to be disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second year following the end of the three-year performance period.

Payment deferral

The disbursement of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total for both the share-based and the monetary component) is therefore deferred to the second financial year after the relevant three-year period of the LTI Plan 2020 performance objectives ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2020



(*) In the event of achievement of the performance objectives.

(24) Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.

Clawback and *malus*

The Company is entitled to claim back the variable remuneration (both short-term and long-term) paid (or may withhold any deferred long-term variable remuneration), if such remuneration has been paid or calculated on the basis of data which subsequently proved to be clearly erroneous.

Further information about the LTI Plan 2020

For further information on the LTI Plan 2020, please refer to the Information Document published pursuant to Article 84-bis, paragraph 1, of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999 and available on the Company's website (www.enel.com).

Other compensation

With the termination of the directorship and, consequently, of the executive relationship (since the termination as Chief Executive Officer triggers the termination of the office of General Manager), the Chief Executive Officer/General Manager is entitled to the payment of an indemnity equal to two years of the fixed component for each of the two relationships, for an overall amount of Euro 3,040,000 gross, in line with the provisions of European Commission's Recommendation No. 385 of April 30, 2009; such indemnity replaces and derogates the treatments due pursuant to the law and the national collective employment contract for executives of companies which produce goods and services. It is provided that such indemnity shall be paid only in the event of (i) revocation or non-renewal of the directorship relationship and/or dismissal without just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code ("Just Cause"); or (ii) resignation of the person in question from the directorship and/or executive relationship due to a Just Cause. The indemnity will not be due if, after the termination of the directorship relationship (and the consequent termination of the executive relationship), the involved person will be hired or appointed in a similar or higher position in a state-owned company. No end-of-term indemnity for the Chief Executive Officer/General Manager linked to cases of variation in Enel's ownership structures ("change of control") is envisaged.

It is envisaged that the Chief Executive Officer/General Manager irrevocably grants the Company, pursuant to Article 1331 of the Italian Civil Code and for a consideration equal to a gross amount of Euro 500,000 (to be paid in three annual installments of equal amount), with the right to activate a non-competition agreement. Should the Company exercise

such option right, the person involved undertakes to refrain from engaging in, for a period of one year following the termination of the directorship and executive relationships, regardless of the reason – either personally or indirectly through a third party, individual or entity – any activity, even on an occasional or gratuitous basis, in competition with, or in favor of, entities that operate in competition with the Enel Group throughout the entire territory of Italy, France, Spain, Germany, Chile and Brazil. If the Company exercises such option right, it will pay to the person in question, within the 15 days following the end of the term of such obligations (in other words, upon the expiry of one year from the termination of the directorship and executive relationships), a consideration equal to one-year fixed remuneration and the average short-term variable remuneration effectively accrued during the mandate, net of the consideration already paid for the granting of the option right (i.e., a maximum amount of Euro 3,300,000 gross). Therefore, if at the time of termination of the relationship no short-term variable remuneration has been accrued yet, the consideration will be equal to the sole annual fixed remuneration, net of the consideration already paid for the granting of the option right (i.e., Euro 1,020,000 gross). According to this policy, the breach of the non-competition agreement results in the non-payment of the above-mentioned amount or its reimbursement (jointly with the amount paid by the Company as consideration for the right to activate the non-competition agreement), whether Enel has learnt of such breach after the payment. Such breach, furthermore, triggers the duty to indemnify the damage, which amount has been agreed between the parties as equal to the double of the total value of the non-competition agreement (without prejudice to the Company's right to take action to obtain the exact performance of the agreement itself).

It should be noted that the overall maximum amount granted to the Chief Executive Officer/General Manager, in case of occurrence of the circumstances illustrated in this paragraph, for i) severance indemnity, ii) option right and iii) non-competition agreement is lower than the two years amount of fixed and variable short-term remuneration.⁽²⁵⁾

The policy of non-monetary benefits provides that Enel undertakes to: (i) enter into a specific insurance policy to cover risks such as death or permanent disability; and (ii) adopt protective measures in the event of judicial or administrative proceedings related to the office of Chief Executive Officer/General Manager, as well as to the other offices (if any) held in subsidiaries or affiliated companies or in third companies or legal entities (when the office has been held on behalf of

⁽²⁵⁾ Considering the incentive paid in case of over-performance for the quota relating to the short-term variable remuneration.

or for the interest of the Group), except in cases of willful misconduct or gross negligence established by final judgment or acts clearly committed to the detriment of the Company. Enel also undertakes to enter into an insurance policy aimed at ensuring to the person in question social security and pension benefits that are similar to what he would have received, with reference to both the fixed portion and the variable portion of the directorship relationship, had such relationship been considered equivalent to an executive relationship.

It should be noted that no disbursement of discretionary bonuses is envisaged in favor of the Chief Executive Officer/General Manager.

1.2.5 Non-executive Directors

With regard to non-executive Directors, the policy – as indicated in paragraph 1.2.1 above – provides that their remuneration consists solely of a fixed remuneration (approved by the ordinary Shareholders' Meeting pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the Corporate Bylaws), and, for Directors who are also members of one or more Committees established within the Board of Directors, of an additional amount determined by the latter (pursuant to Article 21.3 of the Corporate Bylaws), upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and subject to the opinion of the Board of Statutory Auditors, in line with the recommendations of Article 6.P.2 of the Italian Corporate Governance Code.

In this regard, the remuneration policy for 2020 has been defined based on the outcomes of the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson with reference to the office of (i) non-executive Director and (ii) member of one of the Committees established within the Board of Directors of Enel; in this last respect, the analysis concerned the remuneration of the members of the Control and Risk Committee, the Nomination and Compensation Committee and (with a study limited only to the Italian Peer Group) the Related Parties Committee.

Based on such analysis, the fixed remuneration granted to non-executive Directors for the 2017-2019 mandate in relation to the participation in Board activities, equal to Euro 80,000 gross per year, is between the median and the third quartile of the Italian Peer Group and on the median of the European Utilities Peer Group. However, notwithstanding such analysis gave reasons for increasing the amount of the fixed remuneration, the Board of Directors refrained from

doing so, as evidence of its sensitivity to the socio-economic consequences of the COVID-19 epidemic.

It was therefore deemed appropriate to leave unchanged also for 2020 the amount of Euro 80,000 gross per year as remuneration of non-executive Directors for participation in Board activities, confirming the exclusion of variable components.

With regard to the remuneration for participation in each of the Committees established within the Board of Directors (i.e., as of the date of this report, the Control and Risk Committee, the Nomination and Compensation Committee, the Related Parties Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee) for the 2017-2019 mandate it was established as follows:

- > gross annual compensation for the Chairman of the Committee: Euro 30,000;
- > gross annual compensation for the other members of the Committee: Euro 20,000;
- > amount due for each attendance (for all members): Euro 1,000 per meeting.

In establishing the above-mentioned remuneration, the Board of Directors also set – still with reference to the 2017-2019 mandate – a maximum limit to the total amount that may be paid to each Director for his/her participation in the above-mentioned Committees, providing that such amount may not, under any circumstances, exceed the limit of Euro 70,000 gross per year.

The benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson has shown that the above amounts – albeit with some distinctions between the single Committees – are between the first quartile and the median of both the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group. However, notwithstanding such analysis gave reasons for increasing the amount of the remuneration, the Board of Directors refrained one more time from doing so, as evidence of its sensitivity to the socio-economic consequences of the COVID-19 epidemic.

Therefore, it has been deemed appropriate to leave unchanged for 2020 the above-mentioned remuneration structure for participation of non-executive Directors in the Committees established within the Board of Directors.

1.2.6 Members of the Board of Statutory Auditors

The Shareholders' Meeting of May 16, 2019, in electing the members of the Board of Statutory Auditors for the 2019-

2021 mandate, has determined as follows the related remuneration pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code and Article 25.1 of the by-laws:

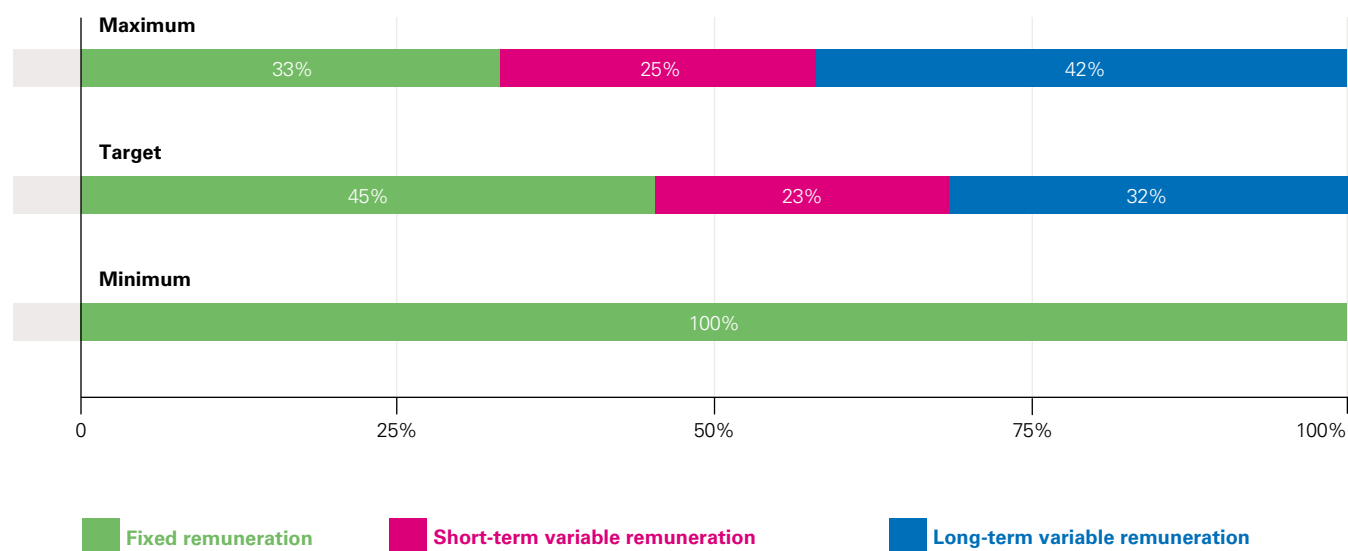
- > gross annual remuneration for the Chairman of the Board of Statutory Auditors: Euro 85,000;
- > gross annual remuneration for the other regular Statutory Auditors: Euro 75,000.

1.2.7 Executives with strategic responsibilities

Remuneration structure and pay mix

With regard to the Executives with strategic responsibilities, the remuneration policy provides that the related compensation structure consists of (i) a fixed component, (ii) a short-term variable component and (iii) a long-term variable component, as subdivided below:

Executives with strategic responsibilities



Fixed remuneration

The fixed remuneration (RAL) of the Executives with strategic responsibilities is aimed at adequately remunerating the skills and expertise that are distinctive and necessary for purposes of performing the office assigned, the scope of responsibilities, and the overall contribution provided in order to achieve business results.

Short-term variable remuneration

The short-term variable remuneration of the Executives with strategic responsibilities is aimed at remunerating the performance from a merit and sustainability standpoint. This remuneration is paid to the Executives with strategic responsibilities, based on assignments and responsibilities for each of them and it represents, in average, at the target level, 52% of the fixed remuneration. In particular, the short-term variable component is granted subject to the achievement of objecti-

ve and specific annual targets, based upon the strategic plan and jointly identified by the Administration, Finance and Control Function and the People and Organization Function. Such targets include (i) economic-financial targets, in line with the strategic targets of the Group as a whole and among the individual Functions / Business Lines / Regions / Countries (e.g.: ordinary consolidated net income and the reduction of operating expenses, as well as the assignment of specific targets for the individual Functions / Business Lines / Regions / Countries); and (ii) technical and/or project-based targets.

It should also be noted that the measurement of the short-term variable remuneration (MBO) may concretely vary, according to the level of achievement of performance objectives, from a minimum level (below which the bonus is set to zero) up to a maximum level (predetermined and linked to the event of over-performance connected to the objectives assigned) which is different depending on the specific national contests and on the business where the Group is operating.

Long-term variable remuneration

The long-term variable remuneration consists of the participation in the LTI Plan 2020, which is described in detail in paragraph 1.2.4 of this report and may range from zero up to a maximum of 126% of the annual fixed remuneration of Executives with strategic responsibilities, based upon the level of achievement of three-year performance objectives characterizing the Plan.

Therefore, if, for example:

- > all the objectives were to reach the target level, the disburseable remuneration would amount to 70% of the fixed remuneration (and the incentive would be assigned (i) as for 35% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the remaining 35% in cash, as illustrated below);
- > the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disburseable remuneration would amount to 35% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely disbursed in shares, as illustrated below);
- > all the objectives were to reach the Over I level, the disburseable remuneration would amount to 105% of the fixed remuneration (and the incentive would be assigned (i) as for 35% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the remaining 70% in cash, as illustrated below);
- > all the objectives were to reach the Over II level, the disburseable remuneration would amount to 126% of the fixed remuneration (and the incentive would be disbursed (i) as for 35% of fixed remuneration in shares and (ii) as for the remaining 91% in cash, as illustrated below).

Please note that the performance objectives of some managers (and, therefore, also of the Executive with strategic responsibilities) are different from Enel's performance targets, in order to ensure the compliance with the applicable laws and to take in account the relevant activities carried out.

Incentive disbursement methods

LTI Plan 2020 envisages for all its beneficiaries – and therefore even for Executives with strategic responsibilities – an incentive consisting of a share-based component, which may be joined – depending on the level of achievement of the objectives – by a monetary component.

In particular, for all the beneficiaries other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is envisaged that 50% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2020 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP detected on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2019). The share-based component, awarded free of charge, is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second year following the end of the three-year performance period. Therefore, until 50% of the base amount (which is equal to 35% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely assigned in Enel shares previously purchased by the Company.

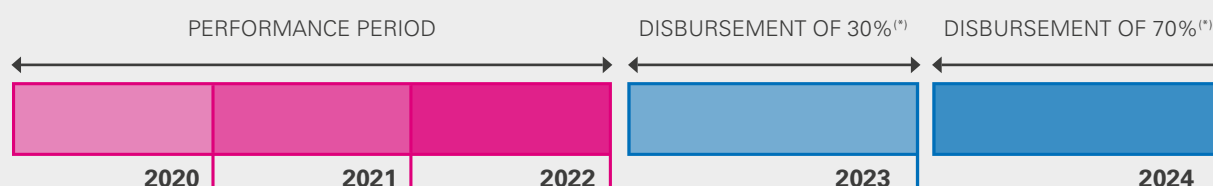
The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 180% of the base amount for beneficiaries other than the Chief Executive Officer/General Manager – and the proportion of incentive to be disbursed in Enel shares. Even the monetary component is to be disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second year following the end of the three-year performance period.

Payment deferral

The payment of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total for both the share-ba-

sed and the monetary component) is therefore deferred to the second financial year after the relevant three-years period of the objectives of the LTI Plan 2020 ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2020



(*) In the event of achievement of the performance objectives.

Clawback and *malus* clause

The Company is entitled to claim back the variable remuneration (both short-term and long-term) paid (or may withhold any deferred long-term variable remuneration), if such remuneration has been paid or calculated on the basis of data which subsequently proved to be clearly erroneous.

Further information about the LTI Plan 2020

For further information on the LTI Plan 2020, please refer to the Information Document published pursuant to Article 84-bis, paragraph 1, of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999 and available on the Company's website (www.enel.com).

Other compensation

Usually, in the event of termination of the employment relationship, no additional indemnities or payments are due other

than those resulting from the application of the provisions of the national collective contract without prejudice to previous individual agreements, if any, still in force as of the date of this report.

During the employment relationship it is envisaged (i) the assignment of an automobile for business and personal use; (ii) the entering into insurance policies to cover the risk of occupational and extra-occupational injury; (iii) the payment by Enel of contributions for the supplementary pension fund, based on the relevant employment agreement, for the Group's executives; (iv) the payment by Enel of contributions for the supplementary healthcare coverage in accordance with the contractual provisions. Such benefits are also granted to the Chief Executive Officer/General Manager, in consideration of its executive relationship.

Section II: Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during the relevant financial year

2.1 Compensations referred to 2019

Please find here below detailed information on the compensation due for the financial year 2019 – and determined on an accruals basis – to the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, to the General Manager and to the Executives with strategic responsibilities. These compensations have been determined in compliance with the principles set forth in the remuneration policy approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019.

In this regard, the economic treatment for the Chairman of the Board of Directors includes the remuneration and the attendance fees for participation in the committees established within the Board of Directors of the Company, as well as the remuneration possibly due for participating in the Boards of Directors of Enel's non-listed subsidiaries and/or affiliated companies and/or non-listed companies or entities of interest for the Group, that thus shall be waived or repaid to Enel. Thus, the remuneration due to the Chairman does not comprehend and, therefore, may be combined with, the compensation due to the same as member of the Boards of Directors of listed subsidiary (at moment, Endesa SA), in consideration of the burden of the required commitment and the responsibilities deriving from such office.

The economic treatment for the Chief Executive Officer/General Manager includes the compensations (if any) due to him for participating in the Boards of Directors of Enel's subsidiaries and/or affiliated companies, that thus shall be waived or repaid to Enel itself.

Fixed Remuneration

The fixed remuneration of the Chairman and of the Chief Executive Officer/General Manager has been approved (pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, and Article 23.2 of the Corporate Bylaws), by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, subject to the opinion of the Related Parties Committee and of the Board of Statutory Auditors. Such remuneration absorbs the base compensation assigned to the persons involved, on the basis of the ordinary Shareholders' Meeting resolution (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code and Article 23.1 of the Corporate Bylaws), in their capacity as members of the Board of Directors.

The compensation of non-executive Directors has been approved by the ordinary Shareholders' Meeting (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the Corporate Bylaws) as well as, for the Directors who are also members of one or more Committees established within the Board of Directors, by the latter corporate body (pursuant to Article 21.3 of the Corporate Bylaws) upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and heard the Board of Statutory Auditors.

Short-term variable compensation

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has verified the achievement by the Chief Executive Officer/General Manager of a score equal

to 100 points on the performance scale used, that is equivalent to the maximum amount of the short-term variable remuneration (equal to 120% of the fixed remuneration). The chart below indicates the level of achievement of each target.

PERFORMANCE OBJECTIVES ASSIGNED TO THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER/GENERAL MANAGER	MAXIMUM SCORE	POINTS ASSIGNED
Ordinary consolidated net income	40	40
Funds from operations/Consolidated net financial debt	30	30
Group Opex	20	20
Reduction of the 2019 vs. 2018 work-related accident frequency index (FI) and concomitant reduction of the number of fatal acci- dents in the relevant period	10	10
Total assessment	100% of the short-term variable remuneration (equal to 120% of the fixed remuneration)	

In the table below are illustrated, for each performance objective, the exact values set for the different levels of the performance scale and the relative final assessment, as well as the pay-out associated to each level.

Performance objectives assigned to the CEO/ GM	Access threshold	Target objective	Maximum objective	Achieved performance	Access threshold payout	Target objective payout	Maximum objective payout	Achieved payout
Ordinary consolidated net income	4,660 €Mln	4,755 €Mln	4,803 €Mln	4,840 €Mln (**)	20%	40%	48%	48%
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	26.5%	27.3%	27.6%	28.1% (***)	15%	30%	36%	36%
Group Opex	8,938 €Mln	8,763 €Mln	8,675 €Mln	8,665 €Mln (****)	10%	20%	24%	24%
Reduction of the 2019 vs. 2018 work-related accident frequency index (FI) and concomitant reduction of the number of fatal accidents in the relevant period (*)	<= 0.99	<= 0.97	<= 0.94	0.73	5%	10%	12%	12%
Total payout					50%	100%	120%	120%

(*) As far as fatal injuries are concerned, the reduction has been approximately equal to 22%.

(**) In application of the rules established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the ordinary consolidated net income for 2019 (equal to Euro 4,767 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (+ Euro 23 million), (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and Argentine hyperinflation (+ Euro 13 million), (iii) the effect of the application of accounting standards not reflected in the budget (IFRS 16, + Euro 31 million), as well as (iv) the effect of extraordinary allowances and funds releases (+ Euro 6 million).

(***) In application of the regulation established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the Funds from Operations for 2019 have been adjusted by - Euro 0.01 billion and the Net financial debt has been adjusted by - Euro 3.86 billion to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation and of extraordinary transactions compared to the budget, (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation and (iii) the effect of the application of accounting standards (IFRS 16) not reflected in the budget.

(****) In application of the regulation established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the Group Opex for 2019 (equal to Euro 8,506 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (- Euro 43 million), (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (+ Euro 8 million), (iii) the effect of the application of accounting standards not reflected in the budget (IFRS 16, + Euro 194 million).

With regard to the Chairman, no short-term variable remuneration is envisaged.

The short-term variable component of the remuneration payable to the Executives with strategic responsibilities has been paid on the basis of the performance of each of them in relation to the different objectives assigned.

Long-term variable compensation

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has verified the achievement, in the level specified in the table below, of the performance targets provided for by the LTI Plan 2017 in which were involved

both the Chief Executive Officer/General Manager and the Executives with strategic responsibilities, and has therefore provided for the disbursement, respectively, of 208% of the base amount awarded to the Chief Executive Officer/General Manager, and of 148% of the base amount awarded to Executives with strategic responsibilities in relation to the Plan itself.

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2017 (CEO/GM)	Access threshold	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Access threshold payout	Target objective payout	I Over payout	II Over payout ^(*)	Achieved payout
Average Enel TSR vs. average TSR of Index EUROSTOXX Utilities – EMU	Between 90% and 100%	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	147%	30%	60%	90%	168%	168%
Return on Average Capital Employed (ROACE)	33.3%	34.3%	35.5%	36.2%	34.3%	20%	40%	60%	112%	40%
Total payout						50%	100%	150%	280%	208%

(*) The measure of the “II Over payout” curve of the Chief Executive Officer/General Manager, originally equal to 180% of the base amount when the LTI Plan 2017 was awarded, has been redetermined in accordance with the economic and legal treatment granted to the person concerned for the entire 2017-2019 mandate by resolution of the Board of Directors of April 18, 2018.

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2017 (Executives with strategic responsibilities)	Access threshold	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Access threshold payout	Target objective payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs. average TSR of Index EUROSTOXX Utilities – EMU	Between 90% and 100%	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	147%	30%	60%	90%	108%	108%
Return on Average Capital Employed (ROACE)	33.3%	34.3%	35.5%	36.2%	34.3%	20%	40%	60%	72%	40%
Total payout						50%	100%	150%	180%	148%

With regard to the Chairman, no long-term variable remuneration is envisaged.

Competitive positioning on the relevant market

We remind you that during the last period of 2017 and the first months of 2018, the Board of Directors determined Chairman's and CEO/GM's economic and legal treatments for the 2017-2019 mandate, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and prior opinion of the Related Parties Committee and the Board of Statutory Auditors.

In view of defining such treatment, the Nomination and Compensation Committee has verified, with support of the independent advisor Mercer, that top management's treatment for the previous 2014-2016 mandate was positioned on levels significantly lower than the ones of the benchmark represented by the European Industry Peer Group,⁽²⁶⁾ considered by Mercer the most significant for the definition of the new treatment compared to the peer group composed of companies belonging to the FTSE-MIB index.⁽²⁷⁾ In particular, it was found that top management's overall treatment for the previous 2014-2016 mandate didn't show Enel's positioning in terms of dimension, profitability and market capitalization compared to the same Industry European Peer Group.⁽²⁸⁾

Such misalignment was due, to a certain extent, to the fact that Chief Executive Officer/General Manager's remuneration for previous 2014-2016 mandate was fixed – pursuant to Article 84-ter of Law Decree of June 21, 2013, No. 69, converted with amendments by Law of August 9, 2013, No. 98, and to the specific resolution adopted pursuant to such Law by the Shareholders' Meeting held on May 22, 2014 – at an amount not exceeding 75% of the total economic treatment of the holder of such office during the previous 2011-2013 mandate. On the other hand, in response to the recommendation made during the same Shareholders' Meeting by the Shareholder Ministry of Economy and Finance, the Board of Directors set

Chairman's total remuneration for 2014-2016 mandate to Euro 238,000 per year, by analogy with that of other listed companies subject to the control of the same Ministry.

Considering the above-mentioned legal restrictions and recommendations – dictated by contingent reasons and bound for operating for a transitory period – were not applicable anymore, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has therefore deemed appropriate for 2017-2019 mandate to realign to the market values (i) of Chairman's and Chief Executive Officer's remuneration and (ii) of the balance of the latter's pay mix. In coming to such conclusion, the Board of Directors has taken into account Enel Group's significant growth in terms of operating, economic, financial results and of internationalization, as well as of market capitalization and Total Shareholders' Return since the current Chief Executive Officer/General Manager took the office.⁽²⁹⁾

Illustrated below are the key components of the economic treatment for the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager for 2017-2019 mandate, along with their relevant positioning for 2019 compared to the relevant market, determined considering the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson – that supported the Company in defining the remuneration policy for 2020 – with regard to the Italian Peer Group and the European Utilities Peer Group, whose respective composition – which is in line with that of the similar panels previously used by Mercer – is described in detail in paragraph 1.1.3 of the first section of this report. It is also illustrated the positioning for 2019 of the economic treatment for the Executives with strategic responsibilities in office with respect to the relevant market.

(26) The European Industry Peer Group was composed of European companies operating in the utilities market, selected not only because of business similarity, but also on the basis of dimensional criteria. The following companies belonged to this panel: Centrica, EdF, EdP, Engie, E.ON, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Innogy, National Grid, RWE, SSE, Uniper.

(27) This peer group was composed of companies that, like Enel, belonged to the FTSE-MIB index, selected because of dimensional criteria and/or the level of internationalization of the business and/or for the direct or indirect significant shareholding held by the Ministry of Economy and Finance. The following companies belonged to this panel: Assicurazioni Generali, Atlantia, CNH Industrial, Eni, Fiat Chrysler Automobiles, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Luxottica, Poste Italiane, Prysmian, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

(28) In particular, on the basis of 2016 consolidated financial reports of the companies belonging to the European Industry Peer Group, Enel was positioned in the first place within that panel in terms of revenues, operating result and market capitalization and in the third quartile as for personnel size. This position has remained unchanged with regard to 2017 consolidated financial reports of the same companies belonging to the European Industry Peer Group.

(29) In particular, between 2014 and 2017, Enel Group registered a growth in ordinary net income of approximately 25%, with approximately 60% of EBITDA realized abroad. During the same period, the capacity installed from renewable sources has grown by more than 4 GW and an increase of approximately 5 million in end users has been registered, particularly in South America, while in terms of Total Shareholders' Return Enel share price has performed +86% compared to the +38% of the Index EUROSTOXX Utilities – EMU, which allowed Enel to firmly position on the first place among European utilities in terms of market capitalization at the end of 2017.

Chairman

In defining Chairman's economic treatment for 2017-2019 mandate, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has taken into account the outcome of the benchmark analysis carried out by the independent advisor Mercer and evaluated also the following circumstances:

- > the current Chairman, in line with the powers delegated, does not hold an executive role and, furthermore, substantially fulfills the role of guarantor of the Group's corporate governance;
- > the analysis of the Group's governance highlighted a very articulated organizational framework, with several listed companies characterized by minorities heterogeneity and the existence of a large number of supervisory authorities. In this connection, is particularly important the role of guarantor of the Group's corporate governance played by the Chairman.

Consequently, it has been deemed appropriate to grant to the Chairman a remuneration composed only by the fixed component, equal to Euro 450,000 gross per year, which – considering the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson based on the documentation published for the 2019 AGM season – is slightly below the median of the Italian Peer Group and slightly above the third quartile of the European Utilities Peer Group.

Chief Executive Officer/General Manager

In defining Chief Executive Officer/General Manager's economic treatment for 2017-2019 mandate, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, on the basis of the outcome of the benchmark analysis carried out by the independent advisor Mercer, has deemed appropriate to apply the following changes with regard to the treatment for the previous 2014-2016 mandate:

- > the fixed remuneration has been raised from Euro 1,155,000 gross per year to Euro 1,470,000 gross per year, with an increase of 27.3% compared to the previous mandate, therefore reaching a level substantially equivalent to the one applicable before the reduction set forth by the Shareholders' Meeting held on May 22, 2014, in implementation of Law Decree No. 69/2013, converted with amendments by Law No. 98/2013. Considering the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson based on the documentation published for the 2019 AGM season, the amount of the fixed remuneration is slightly above the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and the ninth decile

of the European Utilities Peer Group;

- > the short-term variable remuneration has been confirmed at the target level equal to 100% of the fixed remuneration (i.e., considering the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson, slightly above the third quartile of the Italian Peer Group and between the third quartile and the ninth decile of the European Utilities Peer Group) and equal to 120% of the fixed remuneration upon the achievement of the maximum performance level (i.e., considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson, between the median and the third quartile of the Italian Peer Group and slightly above the median of the European Utilities Peer Group);
- > the long-term variable remuneration has been raised (i) from 80% to 100% of the fixed remuneration, upon the achievement of the target level (i.e., considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson, between the first quartile and the median of the Italian Peer Group and slightly above the median of the European Utilities Peer Group), and (ii) from 144% to 280% of the fixed remuneration, upon the achievement of the maximum performance level (i.e., considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson, between the third quartile and the ninth decile of the Italian Peer Group and of the European Utilities Peer Group).

The changes thus applied to the Chief Executive Officer/General Manager's remuneration structure are also aimed at re-balancing the pay-mix, which in the previous 2014-2016 mandate was characterized by the predominance of the short-term variable component over the long-term one, in countertrend with the European Industry Peer Group identified by Mercer and with what is recommended in the policies of the major proxy advisors and institutional investors in Enel's share capital.

Furthermore, it should be noted that, in the light of the above-mentioned change in the incentive curve of the long-term variable remuneration, it has been provided for the introduction of the *pro rata temporis* payment rule in the event of possible misalignment between the Long-Term Incentive Plans' performance period and the duration of the office of the Chief Executive Officer/General Manager resulting from the expiry of the latter's mandate not followed by the renewal of the office. Compared to the previous provisions, such rule will determine a significant saving for Enel, quantifiable overall in approximately Euro 1,470,000 in the event the target level is achieved and approximately Euro 4,116,000 in the event the maximum performance level is achieved.

In the light of the above, the Total Direct Compensation Target (constituted by fixed remuneration and long and short-term variable remuneration at the target level) for the Chief Executive Officer/General Manager is positioned – based on the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson – between the median and the third quartile of Italian Peer Group and of the European Utilities Peer Group.

Executives with strategic responsibilities

With reference to the Executives with strategic responsibilities, the total remuneration results to be, compared to the relevant benchmark (*2019 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*, which analyzed the remuneration of executives in 1,196 European companies), between the market median and the third quartile.

2.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2019)

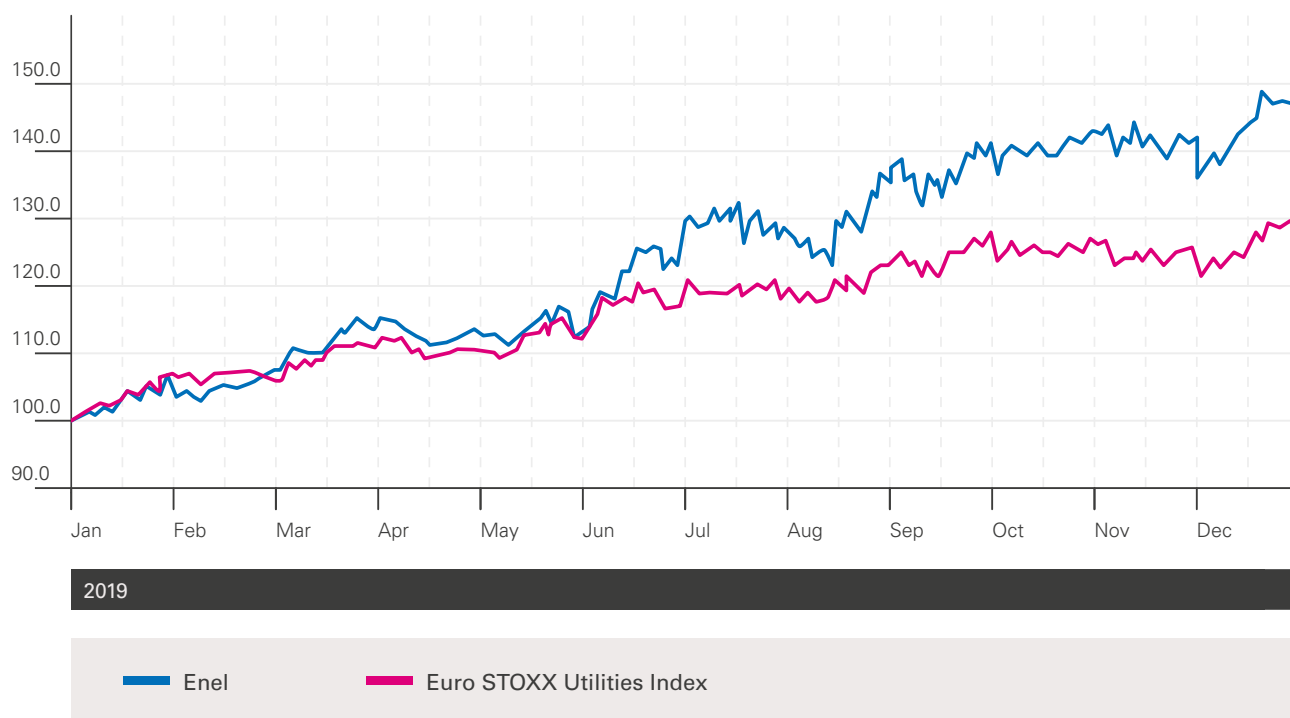


Table 1: Compensations paid to the members of the Board of Directors, the Board of Statutory Auditors, to the General Manager and to Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth compensations referred to 2019, determined on an accrual basis, due to Directors, Regular Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities, in compliance with Annex 3A,

Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation. This chart includes all the persons holding the aforementioned offices even only for a fraction of the year.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
First name and last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees
(I) Compensations of the company that drafts the financial statements					
Maria Patrizia Grieco ¹	Chairman	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	450,000 ^a	-
Francesco Starace ²	CEO/GM	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	1,470,000 ^a	-
Alfredo Antoniozzi ³	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	49,000 ^b
Alberto Bianchi ⁴	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	58,808 ^b
Cesare Calari ⁵	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	49,000 ^b
Paola Girdinio ⁶	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	60,000 ^b
Alberto Pera ⁷	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	60,000 ^b
Anna Chiara Svelto ⁸	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	63,000 ^b
Angelo Taraborrelli ⁹	Director	01/2019 – 12/2019	Approval of 2019 financial statements	80,000 ^a	70,000 ^b
Barbara Tadolini ¹⁰	Chairman of the Board of Statutory Auditors	05/2019 – 12/2019	Approval of 2021 financial statements	53,329 ^a	-
Romina Guglielmetti ¹¹	Regular Statutory Auditor	01/2019 – 12/2019	Approval of 2021 financial statements	75,000 ^a	-
Claudio Sottoriva ¹²	Regular Statutory Auditor	05/2019 – 12/2019	Approval of 2021 financial statements	47,055 ^a	-
Sergio Duca ¹³	Former Chairman of the Board of Statutory Auditors	01/2019 – 05/2019	Approval of 2018 financial statements	31,671 ^a	-
Roberto Mazzei ¹⁴	Former Regular Statutory Auditor	01/2019 – 05/2019	Approval of 2018 financial statements	27,945 ^a	-
(I) Sub-total				2,715,000	409,808
(II) Compensations from subsidiaries and affiliated companies					
Maria Patrizia Grieco ¹⁵	Director Endesa SA	01/2019 – 12/2019	Approval of 2021 financial statements	207,244 ^a	-
(II) Sub-total				207,244	-
(III) Total				2,922,244	409,808

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Non-equity variable compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Indemnity for severance/termination of employment relationship
Bonuses and other incentives	Profit sharing					
-	-	9,310 ^b	-	459,310	-	-
3,777,606 ^b	-	77,124 ^c	161,700 ^d	5,486,430	48,667	-
-	-	-	-	129,000	-	-
-	-	-	-	138,808	-	-
-	-	-	-	129,000	-	-
-	-	-	-	140,000	-	-
-	-	-	-	140,000	-	-
-	-	-	-	143,000	-	-
-	-	-	-	150,000	-	-
-	-	-	-	53,329	-	-
-	-	-	-	75,000	-	-
-	-	-	-	47,055	-	-
-	-	-	-	31,671	-	-
-	-	-	-	27,945	-	-
3,777,606	-	86,434	161,700	7,150,548	48,677	-
-	-	-	-	207,244	-	-
-	-	-	-	207,244	-	-
3,777,606	-	86,434	161,700	7,357,792	48,677	-

1 Maria Patrizia Grieco – Chairman of the Board of Directors

- a Fixed remuneration approved, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, after having received the Related Parties Committee's opinion and having heard the Board of Statutory Auditors. Such remuneration includes the compensation approved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, as well as the compensation and attendance fees due for participation in the Committees established within the same Board of Directors. Such compensation also includes remuneration for the offices held at non-listed Enel's subsidiaries and/or affiliates, which are waived or repaid to the same Enel.
- b Benefits related to: (i) insurance policies covering the risk of non-work-related accidents and life insurance policies; (ii) social contribution payments to be made by Enel with respect to ASEM - *Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi* (Supplementary Healthcare Association for Executives in the Energy and Multi-services Sector).

2 Francesco Starace – Chief Executive Officer/General Manager

- a Fixed emolument approved, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, after having received the Related Parties Committee's opinion and having heard the Board of Statutory Auditors, of which Euro 690,000 pertains to the office of Chief Executive Officer and Euro 780,000 pertains to the office of General Manager. Such remuneration includes the compensation approved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, as well as the compensation for the offices held at Enel's affiliates and/or subsidiaries, which are waived or repaid to the same Enel.
- b Variable remuneration: (i) short-term component for the office of Chief Executive Officer equal to Euro 828,000 (highlighted in the chart) and for the office of General Manager equal to Euro 936,000 (highlighted in the chart), established by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, following the verification performed, at the meeting held on March 19, 2020, on the level of achievement of the annual objectives for 2019, impartial and specific objectives, that had been assigned to the person involved by the Board itself; (ii) long-term component relating to: (a) the LTI Plan 2016 equal to Euro 1,566,180, of which 30% equal to Euro 469,854 (already highlighted in the relevant chart of the remuneration report, which illustrated the compensations for 2018) has been disbursed in 2019, and the remaining 70% equal to Euro 1,096,326 (highlighted in the chart), disbursable in 2020; (b) the LTI Plan 2017 equal to Euro 3,057,600 of which 30% equal to Euro 917,280 (highlighted in the chart) disbursable in 2020 and the remaining 70% equal to Euro 2,140,320 (which will be highlighted as disbursable in the chart of the remuneration report, which will illustrate the compensations for 2020), deferred to 2021.
- c Benefits related to: (i) the company car awarded for mixed use (personal and business) for the directorship relationship (on the basis of the value subject to pension contributions and taxes, as provided under the ACI tables); (ii) the insurance policies covering the risk of accidents that are not work-related; (iii) the contributions borne by Enel for the supplementary Pension Fund for the group's executives; (iv) the contributions borne by Enel for ASEM - *Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi* (Supplementary Healthcare Association for Executives in the Energy and Multi-services Sector).
- d Amount paid, for year 2019, in exchange for the right (option) granted to Enel for the activation of a non-competition agreement.

3 Alfredo Antoniozzi – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 28,000) and for participation in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 21,000).

4 Alberto Bianchi – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 37,808,

as Chairman until December 24, 2019, and from December 25 to December 31, 2019 as member of the same Committee) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 21,000).

5 Cesare Calari – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 28,000), and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 21,000).

6 Paola Girdinio – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 28,000) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 32,000).

7 Alberto Pera – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 28,000) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 32,000).

8 Anna Chiara Svelto – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Related Parties Committee as Chairman (for an amount of Euro 31,000) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 32,000).

9 Angelo Taraborrelli – Independent director

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017.
- b Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee as Chairman (for an amount of Euro 42,000) and in Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 28,000).

10 Barbara Tadolini – Chairman of the Board of Statutory Auditors since May 16, 2019

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019, paid *pro rata temporis* until December 31, 2019.

11 Romina Guglielmetti – Regular Statutory Auditor

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 26, 2016 (for 2016-2018 mandate) and confirmed by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019.

12 Claudio Sottoriva – Regular Statutory Auditor since May 16, 2019

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019, paid *pro rata temporis* until December 31, 2019.

13 Sergio Duca – Chairman of the Board of Statutory Auditors until May 16, 2019

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 26, 2016, paid *pro rata temporis* until the date of termination of the office.

14 Roberto Mazzei – Regular Statutory Auditor until May 16, 2019

- a Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 26, 2016, paid *pro rata temporis* until the date of termination of the office.

15 Maria Patrizia Grieco – Director of Endesa SA

- a Fixed remuneration approved by the Board of Directors of Endesa SA including the attendance fees for the participation in the meetings of the Board itself.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
First name and last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees
(I) Compensations of the company that drafts the financial statements					
-	Executives with strategic responsibilities ¹	-	-	3,208,485	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates					
-	Executives with strategic responsibilities ¹	-	-	3,559,329	-
(III) Total				6,767,814	-

- 1 The data set forth in the chart include all persons who, during the financial year 2019, held the role of Executive with strategic responsibilities (for an overall number of 12 positions).
- 2 Benefits related to (i) the company car awarded for mixed use (personal and business, on the basis of the value subject to pension contributions and taxes, as provided under the ACI tables); (ii) the insurance policies executed in favor of Executive with strategic responsibilities covering the risk of accidents that are not work-related; (iii) the contributions borne by the companies of the Group for the supplementary Pension Fund for the Group's executives; and (iv) the contributions borne by the companies belonging to the Group for Supplementary Healthcare Assistance (Assistenza Sanitaria Integrativa).
- 3 Compensations related to the additional remuneration treatment for expatriates and residents in districts other than that of the place of work.

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Non-equity variable compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Indemnity for severance/termination of employment relationship
Bonus and other incentives	Profit sharing					
5,434,618	-	243,923 ²	57,441 ³	8,944,467	37,305	-
5,863,298	-	686,938 ²	15,320 ³	10,124,885	33,554	-
11,297,916	-	930,861²	72,761³	19,069,352	70,859	-

Table 2: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth compensations deriving from incentive plans based on financial instruments, other than stock options, for the members of the Board of Directors, the

General Manager and the Executives with strategic responsibilities, determined on an accrual basis and in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation.

A	B	(1)	Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year	
			(2)	(3)	(4)	(5)
First name and last name	Office	Plan	Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at awarding date (Euro)
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager	LTI 2019 (May 16, 2019) ¹			No. 216,094 shares of Enel SpA	1,508,984
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
First name and last name	Office	Plan	Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at awarding date (Euro)
-	Executives with strategic responsibilities ²					
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements			LTI 2019 (May 16, 2019) ¹		No. 165,608 shares of Enel SpA	1,156,441
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates			LTI 2019 (May 16, 2019) ¹		No. 148,956 shares of Enel SpA	1,040,160
(III) Total					530,658	3,705,585

¹ The date refers to the Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2019.

² The chart includes data referring to all persons who, during the financial year 2019, held the role of Executive with strategic responsibilities (for an overall number of 11 positions), with the exception of one person who has been awarded a Plan entirely based on a monetary incentive.

³ The date is referred to the Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the awarding to beneficiaries of the LTI Plan 2019.

Financial instruments awarded during the financial year			Financial instruments vested during the financial year and not assigned	Financial instruments vested during the financial year and assignable		Financial instruments accrued for the financial year
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Vesting period	Awarding date	Market price at awarding date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
Three-year period 2019-2021	November 12, 2019 ³	6.983				48,677
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Vesting period	Awarding date	Market price at awarding date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
Three-year period 2019-2021	November 12, 2019 ³	6.983				37,305
Three-year period 2019-2021	November 12, 2019 ³	6.983				33,554
						119,536

Table 3: Monetary incentive plan for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth compensations arising from the monetary incentive plans for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with

strategic responsibilities, determined on an accrual basis and in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation.

A	B	(1)	(2)		
Last name and first name	Office	Plan	Bonus for the year		
			(A)	(B)	(C)
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager	MBO 2019	1,764,000	-	-
		LTI 2016	-	-	-
		LTI 2017	-	-	-
A	B	(1)	(2)		
Last name and first name	Office	Plan	Bonus for the year		
			(A)	(B)	(C)
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period
-	Executives with strategic responsibilities				
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		MBO 2019	2,429,025	-	-
		LTI 2016	-	-	-
		LTI 2017	-	-	-
(I) Sub-total			2,429,025	-	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		MBO 2019	2,636,373	-	-
		LTI 2016	-	-	-
		LTI 2017	-	-	-
(II) Sub-total			2,636,373	-	-
(III) Total			5,065,398	-	-

- Quota of the LTI Plan 2016 that will be paid in 2020 (for an amount equal to 70% of the final incentive, as provided by the Regulation of the LTI Plan 2016). The final assessment of the LTI Plan 2016 is resulted to be equal to 169.50% of the awarded base amount. Therefore, the total incentive awarded for such Plan is equal to Euro 1,566,180 of which 30%, equal to Euro 469,854 (already highlighted in the relevant chart of the remuneration report which illustrated the compensations for 2018), was paid in 2019 and the remaining 70%, equal to Euro 1,096,326 (highlighted in the chart), is payable in 2020.
- Quota of the LTI Plan 2017 that will be paid in 2021 (for an amount equal to 70% of the final incentive, as provided by the Regulation of the LTI Plan 2017). The final assessment of the LTI Plan 2017 is resulted to be equal to 208.00% of the awarded base amount. It should be noted that the base amount of the LTI Plan 2017 for the Chief Executive Officer/General Manager was redetermined in accordance with the economic and legal treatment granted to the person concerned for the entire 2017-2019 mandate by resolution of the Board of Directors of April 18, 2018.
- Quota of the LTI Plan 2016 that will be paid in 2020 (for an amount equal to 70% of the final incentive, as provided by the Regulation of the LTI Plan 2016). The final assessment of the LTI Plan 2016 is resulted to be equal to 169.50% of the awarded base amount.
- Quota of the LTI Plan 2017 that will be paid in 2021 (for an amount equal to 70% of the final incentive, as provided by the Regulation of the LTI Plan 2017). The final assessment of the LTI Plan 2017 is resulted to be equal to 148.00% of the awarded base amount.

(3)			(4)
Bonus for past years			Other bonuses
(A)	(B)	(C)	
No longer disbursable	Disbursable/disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	1,096,326 ¹	-	-
-	917,280	2,140,320 ²	-
(3)			(4)
Bonus for past years			Other bonuses
(A)	(B)	(C)	
No longer disbursable	Disbursable/disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	2,157,443 ³	-	-
-	848,150	1,979,017 ⁴	-
-	3,005,593	1,979,017	-
-	-	-	-
-	2,256,401 ³	-	-
-	970,524	2,264,556 ⁴	-
-	3,226,925	2,264,556	-
-	6,232,518	4,243,573	-

2.3 Long-Term Incentive Plan 2019

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2019 approved by the Shareholders' Meeting on May 16, 2019, the Board of Directors, on November 12, 2019, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, resolved on the modalities and timings for the awarding of shares to the relevant beneficiaries. In implementation of such resolution, No. 198 beneficiaries (i.e., the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as No. 11 Executives with strategic responsibilities and No. 186 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified

and have been awarded with overall No. 1,538,547 Enel shares, which will be disbursed subject to and in proportion to the achievement of the performance objectives at the end of the three-year performance period, to the extent and timings defined by the same Long-Term Incentive Plan 2019.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2019, please refer to the Information Document published on the Company's website (www.enel.com).

2.4 Shareholdings held by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth the shares in Enel and its subsidiaries held by the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, by the General Manager and by Executives with strategic responsibilities, as well as by their spouses who are not legally separated and minor children, either directly or through subsidiaries, trusts or agents, as set forth in the shareholders' ledger, based on the communications received and on the information gathered from the

persons involved. The data related to the Executives with strategic responsibilities are provided on an aggregate basis, in compliance with Annex 3A, Table 7-ter, of CONSOB Issuers' Regulation.

The chart is filled out only with reference to the persons who held, during the 2019, shares in Enel or companies controlled by it, including those who were in office for a fraction of the year.

Last Name and First Name	Office	Company in which shares are held	Number of shares held at the end of 2018	Number of shares purchased in 2019	Number of shares sold in 2019	Number of shares held at the end of 2019	Title of possession
Members of the Board of Directors							
Starace Francesco	Chief Executive Officer/General Manager	Enel SpA	513,488 ¹	-	37	513,451 ²	Ownership
		Endesa SA	10	-	-	10	Ownership
Calari Cesare	Director	Enel SpA	4,104	-	-	4,104	Ownership
Girdinio Paola	Director	Enel SpA	784 ³	-	-	784 ³	Ownership
Members of the Board of Statutory Auditors							
Tono Alfonso	Alternate Statutory Auditor ⁴	Enel SpA	507	-	-	507	Ownership
Executives with strategic responsibilities							
No. 12 positions	Executives with strategic responsibilities	Enel SpA	207,461 ^{5 (*)}	1,454	-	208,915 ⁶	Ownership
		Endesa SA	4,884 ^(*)	-	-	4,884	Ownership

1 Of which 293,868 personally and 219,620 by his spouse.

2 Of which 293,831 personally and 219,620 by his spouse.

3 Of which 392 personally and 392 by her spouse.

4 Alfonso Tono held the office of alternate Statutory Auditor until May 16, 2019.

5 Of which 200,129 personally and 7,332 by the spouse.

6 Of which 201,583 personally and 7,332 by the spouse.

(*) It should be noted that the number of shares is referred to the shareholdings held at the end of 2018 by those who during 2019, also for a fraction of the year, have been Executives with strategic responsibilities.





3. INFORMATION DOCUMENT

Pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1,
of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971
dated May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented,
related to the

LONG-TERM INCENTIVE PLAN 2020 OF ENEL SPA

April 2 – April 29, 2020

Glossary

210

Introduction

211

1. Beneficiaries

212

- 1.1 Indication by name of the beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel **212**
- 1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are beneficiaries of the LTI Plan **212**
- 1.3 Indication by name of the beneficiaries of the LTI Plan who are General Managers or Executives with strategic responsibilities (in case they have received during the financial year a total compensation exceeding the highest compensation granted to the members of the Board of Directors) **213**
- 1.4 Description and numerical indication of the beneficiaries of the LTI Plan who are Executives with strategic responsibilities and any other possible categories of employees or collaborators for whom diverse characteristics of the Plan apply **213**

2. Reasons supporting the adoption of the Plan

215

- 2.1 Objectives to be achieved through the Plan **215**
- 2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding incentives under the Plan **216**
- 2.3 Criteria for determining the amount to be awarded **217**
- 2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel **217**
- 2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan **217**
- 2.6 Support, if any, for the Plan from the Special Fund aimed at incentivizing workers' shareholdings in companies (*"Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese"*), pursuant to Article 4, paragraph 112, of Law No. 350 dated December 24, 2003 **218**



3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan 219

3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan	219
3.2 Subjects in charge for managing the Plan	219
3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan	219
3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments	220
3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics	220
3.6 Date of the decision made by the competent body to propose the Plan to the Shareholders' Meeting approval and of the proposal, if any, by the Nomination and Compensation Committee	220
3.7 Date of the decision made by the competent body on the awarding of financial instruments and of the proposal, if any, submitted by the Nomination and Compensation Committee	221
3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based	221
3.9 Safeguards adopted by the Company with regard to the possibility that the date of the awarding of the financial instruments or the date of possible decisions in such regard by the Nomination and Compensation Committee may coincide with the date of dissemination of material information within the meaning set forth under Article 17 of the EU Regulation No. 596/2014	222

4. Characteristics of the LTI Plan 223

4.1 Structure of the Plan	223
4.2 Period of implementation of the Plan	223
4.3 Expiry of the Plan	224
4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories	224
4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions	225
4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed	227
4.7 Conditions subsequent, if any, in connection with the Plan in the event that the beneficiaries were to conclude hedging transactions that allow for the neutralization of any selling restrictions applicable to the financial instruments	228
4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship	228
4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan	228
4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan	228
4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments	229
4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award	229
4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan	229
4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights	229
4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them	230
4.16 – 4.23	230
4.24 Annex	230

Glossary

Where used in this Information Document, the following terms shall have the meanings set forth below.

Shares	Ordinary shares issued by Enel, listed on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA.
Shareholders	Owners of shares.
Corporate Governance Code	The 2018 edition of the Corporate Governance Code for listed companies.
Nomination and Compensation Committee	The Committee of Enel, currently comprised exclusively of Independent Directors, having, <i>inter alia</i> , consultative and proposing functions in connection with the remuneration of Directors and Executives with strategic responsibilities.
Beneficiaries	The managers of Enel and/or of companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code who are beneficiaries of the Plan.
Executives with strategic responsibilities	The executives that report directly to the Chief Executive Officer of Enel who (depending upon the composition, frequency of meetings and matters discussed within the management committees involving the top management) effectively make, together with the Chief Executive Officer, the decisions that are considered key for the Group.
Information Document	This document drawn pursuant to and for purposes of Article 84-bis, paragraph 1, of CONSOB Issuers' Regulation.
Enel or the Company	Enel SpA.
Group	Enel and the companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
EUROSTOXX Utilities Index – EMU (Euro Area/Economic and Monetary Union)	The Index managed by STOXX Ltd. and including the most relevant utilities companies listed in Euro Area countries (EMU). As of the date of the present document, such index includes A2A, E.On, EdF, EdP, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, Rubis, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement and Verbund.
LTI Plan or the Plan	The Long-Term Incentive Plan adopted by the Company for year 2020.
CONSOB Issuers' Regulation	The Regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented.
Return on Average Capital Employed (ROACE)	Ratio between Ordinary EBIT (Ordinary Operating Results) and average Net Invested Capital.
Total Shareholders' Return (TSR)	Index that measures the total return on a share, by taking the sum of the following components: (i) capital gain: ratio between the change in the market price of the share (difference between the price determined at the end and at the beginning of the relevant period) and the market price determined at the beginning of the period itself; (ii) dividends reinvested: impact of all dividends paid and reinvested in the share as of the ex-dividend date.
Consolidated Financial Act	Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented.

Introduction

This Information Document, drawn in accordance with Article 84-*bis*, paragraph 1, of the CONSOB Issuers' Regulation, is published in order to provide the Shareholders and the market with an extensive and detailed information on the LTI Plan proposed for adoption.

The LTI Plan provides for the possibility to distribute to its beneficiaries an incentive, composed of a monetary component and a share-based component. Furthermore, the disbursement of both such components, as well as their total amount, depends, *inter alia*, on the level of achievement of the Total Shareholders' Return, calculated on the basis of the performance of Enel share during the relevant performance period

(2020-2022) compared with that of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan, being a “*remuneration plan based on financial instruments*”, pursuant to Article 114-*bis*, paragraph 1, of the Consolidated Financial Act, is subject to the approval of the ordinary Shareholders' Meeting of Enel called on May 14, 2020.

The Information Document is available to the public at Enel's registered office (in Rome, Viale Regina Margherita no. 137), as well as on the Company's website (www.enel.com) and on the mechanism for the central storage “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com).

1. Beneficiaries

1.1 Indication by name of the beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel

The LTI Plan includes among its beneficiaries the Chief Executive Officer (and General Manager) of Enel, who will be appointed by the Board of Directors elected by the ordinary Shareholders' Meeting called on May 14, 2020.

1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are beneficiaries of the LTI Plan

Approximately 280 managers of Enel and/or companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, including the General Manager (and Chief Executive Officer) of Enel, who hold positions that are most directly responsible for the Company's results or which are of strategic interest, are the beneficiaries of the LTI Plan. Among such managers are also included those belonging to the Business Line Global Infrastructure and Networks, as well as to the Iberia, Latin America and Europe and Euro-Mediterranean Affairs Regions in favor of some of which are established specific plans⁽¹⁾ and objectives linked to the relevant activities of the above-mentioned Business Lines and Regions, taking into consideration the

requirements to carry on the business on an autonomous basis and the compliance with the unbundling laws in force.

It should be noted that some of the managers who are beneficiaries of the LTI Plan are currently members of the Boards of Directors of companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code. Such executives are not indicated by name as described in paragraph 1.1 above since their inclusion among the beneficiaries of the Plan does not depend on the offices held by them in the above-mentioned companies, being such award solely determined on the basis of their managerial role within the Group.

(1) These plans regard approximately 80 beneficiaries and in some cases they do not envisage a share-based component.

1.3 Indication by name of the beneficiaries of the LTI Plan who are General Managers or Executives with strategic responsibilities (in case they have received during the financial year a total compensation exceeding the highest compensation granted to the members of the Board of Directors)

The LTI Plan includes among its beneficiaries the General Manager (and Chief Executive Officer) of Enel, who will be appointed – if deemed necessary or appropriate – by the Board

of Directors elected by the ordinary Shareholders' Meeting called on May 14, 2020.

1.4 Description and numerical indication of the beneficiaries of the LTI Plan who are Executives with strategic responsibilities and any other possible categories of employees or collaborators for whom diverse characteristics of the Plan apply

The LTI Plan includes among the beneficiaries indicated in paragraph 1.2 above also the managers who are currently "Executives with strategic responsibilities" as defined under Article 65, paragraph 1-*quater*, of the CONSOB Issuers' Regulation. Reference is made to the heads of:

- > the Administration, Finance and Control and People and Organization Holding Functions, as well as of the Global Procurement Function which pertains to the Global Service Functions;
- > the Global Business Lines Global Power Generation, Global Infrastructure and Networks, Global Trading and Enel X;
- > the Italy, Iberia, Latin America, North America and Europe

and Euro-Mediterranean Affairs Countries and Regions, for a total of 12 executive positions.

Without prejudice to what specified in the previous paragraph 1.2, it should be noted that the incentive scheme envisaged under the LTI Plan is the same for all the beneficiaries, and differentiates only because of:

- (i) the measure of the base amount of the incentive, to be determined at the time of the relevant award in relation to the fixed remuneration of the single beneficiary, as pointed out in paragraph 2.3 below;
- (ii) the measure of the incentive actually assignable in the final assessment of the Plan which, depending on the level

of achievement of the performance objectives envisaged under the same Plan, is:

- equal, at target level, to 130% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, and to 100% of the base amount for the other beneficiaries;
- equal, at the maximum level (i.e., if the second over-performance threshold is reached), to 280% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Mana-

ger of Enel, and to 180% of the base amount for the other beneficiaries; and

- (iii) the incidence of the share-based component on the total base amount of the awarded incentive, which is equal to:
 - 100% of the base amount, for the Chief Executive Officer/General Manager;
 - 50% of the base amount, for the other beneficiaries of the Plan.

2. Reasons supporting the adoption of the Plan

2.1 Objectives to be achieved through the Plan

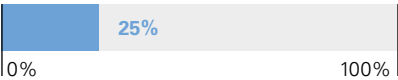
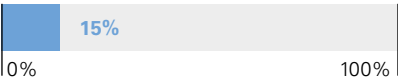
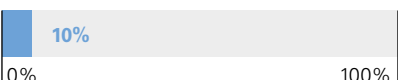
The Plan is aimed at:

- > aligning the interests of the beneficiaries with the pursuit of the priority goal consisting in the creation of value for Shareholders over the medium/long term, also by envisaging a share-based component into remuneration plans;
- > strengthening the link between the remuneration of beneficiaries and both the sustainable growth of the Company and the objectives set forth by the Strategic Plan 2020-2022;
- > encouraging the management's commitment to achieving common objectives at the Group level, promoting the coordination and integration of the activities of the various companies belonging to the same Group;
- > promoting the loyalty of the beneficiaries of the Plan, and in particular promoting the retention of those who hold "key" positions within the Group;
- > safeguarding the Company's competitiveness on the labor market.

2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding incentives under the Plan

The Plan envisages the disbursement of an incentive composed of a component in shares and a monetary component, the amount of which may vary depending upon the level of achievement of three-year performance objectives, from zero (and therefore, if none of the objectives is achieved, no incentive is awarded) up to a maximum of 280% or 180% of

the base amount, respectively for the Chief Executive Officer/ General Manager or for the other beneficiaries. The following table indicates the performance objectives upon which the disbursement of incentives under the LTI Plan is conditioned, as well as the related weight:

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR ⁽²⁾ of Enel vs. average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU 2020-2022	
Cumulative ROACE over the three years 2020-2022	
Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2022	
CO ₂ grams emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2022 ⁽³⁾	

The decision to condition the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan upon the prior achievement of specific performance objectives aims at fully aligning the beneficiaries' interests with those of the Shareholders. In addition, such objectives, which apply in an identical manner to all beneficiaries of the Plan, have a three-year term in order to

encourage the results consolidation and the enhancement of the long-term characteristics of the same Plan.

For further information on the performance objectives upon which the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan is conditioned, see paragraph 4.5 below.

(2) The average Total Shareholders' Return (TSR) of Enel and of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU is calculated in the three-month period preceding the beginning and the end of the performance period (January 1, 2020 – December 31, 2022), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(3) Emissions linked to Group's plants' production.

2.3 Criteria for determining the amount to be awarded

The amount to be awarded to each beneficiary of the Plan will be determined by taking as a reference a percentage of the fixed remuneration; this percentage is identified on the basis of each beneficiary's category. For this purpose, the beneficiaries of the Plan are divided into 4 categories, which provide for the disbursement of an incentive ranging between 30% and 130% of the fixed remuneration in the event of achievement of the performance objectives at target level (as referred to in paragraph 4.5 below), in compliance with the principles of Enel's remuneration policy for 2020 submitted to the approval of the ordinary Shareholders' Meeting convened on May 14, 2020. Such principles provide, *inter alia*, that:

- > there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the latter, between the short-term variable and the long-term variable;
- > the fixed component must be sufficient to remunerate the work done by the person involved (taking into account the responsibilities assigned to the latter) in the event that the variable component was not disbursed due to the failure to achieve the performance objectives;
- > the percentage incidence of the variable incentive on the fixed remuneration must rise on the basis of the role held and the responsibilities assigned.

In particular, the incentive disbursable to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel under the LTI Plan is equal to (i) 130% of the fixed remuneration, in the event of achievement of the performance objectives at target level, and (ii) to 280% of the fixed remuneration, in the event of achievement of the maximum level of over-performance of such objectives. If the performance objectives are not achieved, no incentive under the LTI Plan will be disbursed.

2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel

Not applicable.

2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan

The LTI Plan structure was not influenced by the applicable tax laws or accounting implications.

2.6 Support, if any, for the Plan from the Special Fund aimed at incentivizing workers' shareholdings in companies ("*Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese*"), pursuant to Article 4, paragraph 112, of Law No. 350 dated December 24, 2003

Not applicable.

3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan

3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan

At the ordinary Shareholders' Meeting of Enel called to resolve upon the LTI Plan, it is proposed to grant to the Board of Directors, with the faculty to sub-delegate, the broadest powers necessary to effectively implement the same Plan, to be exercised in accordance with the principles established by the present Information Document, as provided under the explanatory report drawn by the Board of Directors

in accordance with Article 125-ter of the Consolidated Financial Act and made available to the public at the registered office of Enel (in Rome, Viale Regina Margherita no. 137), on the Company's website at www.enel.com and on the authorized storage mechanism called "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com).

3.2 Subjects in charge for managing the Plan

The corporate body responsible for decisions related to the LTI Plan – without prejudice to the prerogatives of the Shareholders' Meeting – is the Company's Board of Directors, which oversees the day-to-day management of the Plan, in

accordance with the provisions of the relevant implementation rules.

From a strictly operating standpoint, the Plan is managed by the People and Organization Function.

3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan

No procedures for reviewing the Plan are envisaged.

3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments

The LTI Plan provides for the awarding to the beneficiaries of an incentive composed of a component in shares and a monetary component. The component in shares is awarded free of charge and disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives (see paragraph 4.5 below), at the end of the three-year performance period, to the extent and timings described in paragraph 4.2 below.

The shares to be distributed under the Plan will be previously purchased – on the basis of a specific authorization by the Shareholders' Meeting – by Enel and/or its subsidiaries, within the limits and with the methods set forth by the applicable laws.

3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics

The entire process of defining the LTI Plan's characteristics was carried out on a jointly basis and with the proposing and consultative support of the Nomination and Compensation Committee, in accordance with the recommendations set forth in the Corporate Governance Code and with the best corporate governance practices in this matter. It should be

noted that the Chief Executive Officer in office as of the date of the Information Document did not take part in the discussion and resolutions on the Plan itself since he would be one of the beneficiaries of the Plan should he be re-appointed in this role by the Board of Directors which will be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called on May 14, 2020.

3.6 Date of the decision made by the competent body to propose the Plan to the Shareholders' Meeting approval and of the proposal, if any, by the Nomination and Compensation Committee

The resolutions of the Board of Directors to submit the LTI Plan to the Shareholders' Meeting for approval are dated March 19, 2020 and, in relation to the amendments made to the same LTI Plan, April 29, 2020. The original proposal of the Nomination and Compensation Committee on the sche-

me of the LTI Plan, with regard both to its structure and the incentive curves, is dated March 10, 2020; the proposal for the amendment of the scheme of the LTI Plan made by the Nomination and Compensation Committee is dated April 29, 2020.

3.7 Date of the decision made by the competent body on the awarding of financial instruments and of the proposal, if any, submitted by the Nomination and Compensation Committee

The LTI Plan is submitted to the approval of the Shareholders' Meeting of Enel called on May 14, 2020. After the Meeting, in case of approval of the LTI Plan by the latter, the Board of Directors will hold a meeting in order to take the relevant

decisions for the implementation of the Plan, including those regarding the determination of the maximum number of shares awardable to the beneficiaries under the Plan.

3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based

Shares market price at the moment of the awarding of the LTI Plan to the beneficiaries will be communicated pursuant to Article 84-bis, paragraph 5, of the CONSOB Issuers' Regulation. Illustrated below is the market price of the shares registered on the dates indicated in paragraph 3.6 above:

- > reference price of the Enel share registered on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA on March 10, 2020: Euro 6.704;
- > reference price of the Enel share registered on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA on March 19, 2020: Euro 5.830;
- > reference price of the Enel share registered on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA on April 29, 2020: Euro 6.270.

3.9 Safeguards adopted by the Company with regard to the possibility that the date of the awarding of the financial instruments or the date of possible decisions in such regard by the Nomination and Compensation Committee may coincide with the date of dissemination of material information within the meaning set forth under Article 17 of the EU Regulation No. 596/2014

Decisions regarding the awarding under the LTI Plan will be taken by Enel's Board of Directors, upon prior approval of the same Plan by the Shareholders' Meeting, in compliance with the applicable laws, also on market abuse, as well as the internal regulations and procedures. Therefore, there was no need to arrange a specific safeguard in this regard.

However, it shall be noted that beneficiaries' right to receive the awarded shares will arise after a three-year vesting period, as described in paragraph 4.2 below, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives (see paragraph 4.5 below).

4. Characteristics of the LTI Plan

4.1 Structure of the Plan

The LTI Plan provides for the awarding to the beneficiaries of an incentive composed of a component in shares and a monetary component, that may vary – depending upon the level of achievement of three-year performance objectives upon which the Plan is conditioned (see paragraph 4.5 below) – from zero (and therefore, in the event that none of the objectives is achieved, no incentive will be assigned) up to a maximum of 280% or 180% of the base value respectively for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel or for the other beneficiaries.

Without prejudice to the above, with regard to the total amount of the accrued incentive, the Plan envisages that (i) with reference to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, the incentive – up to 100% of the base amount

– will be entirely disbursed in shares and (ii) with reference to the other beneficiaries, the incentive – up to 50% of the base amount – will be entirely disbursed in shares.

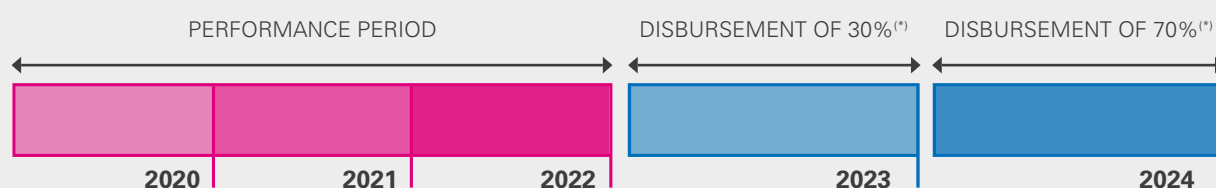
The monetary component is calculated as the difference between the total amount of the incentive determined in the final assessment of the Plan and the proportion of incentive to be disbursed in shares. For this purpose, the value of the share-based component of the incentive is calculated considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽⁴⁾ detected on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2019). Specifically, in the aforesaid three-month period, the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 6.8514.

4.2 Period of implementation of the Plan

The exercise of the LTI Plan is conditioned upon the achievement of specific performance objectives over three-year period 2020-2022 (the "performance period"). If such objectives are achieved, the awarded incentive will be disbursed to beneficiaries – for both the share-based and monetary component – for 30%

in 2023 and, with respect to the remaining 70%, in 2024. The disbursement of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total) is therefore deferred to the second financial year after the relevant three-years period of the LTI Plan performance objectives ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2020



(*) In the event of achievement of the performance objectives.

(4) Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.

4.3 Expiry of the Plan

The LTI Plan will expire in 2024.

4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories

In line with the foregoing, the LTI Plan envisages that, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, until 100% of the base amount of the incentive – for the Chief Executive Officer/General Manager – and until 50% of the base amount of the incentive – for the other beneficiaries – will be disbursed in shares with the timings set forth in the previous paragraph 4.2.

The information concerning the maximum number of shares

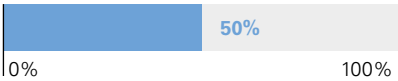
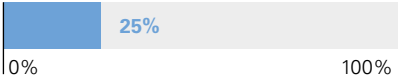
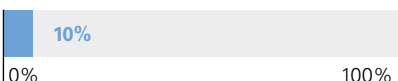
that will be awarded to beneficiaries under the LTI Plan will be available only once the Board of Directors, upon prior approval of the same Plan by the Shareholders' Meeting, will award the incentive to the beneficiaries (see paragraph 3.7 above).

As of today, the estimated maximum number of shares to be awarded under the Plan, for the entire three-year performance period, is approximately equal to 1.62 million,⁽⁵⁾ representing about 0.02% of Enel's share capital.

(5) This figure was determined considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAPs detected on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2019). In the aforesaid three-month period the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 6.8514.

4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions

The awarding of the incentive set forth by the LTI Plan is conditioned upon the achievement of the following performance objectives:

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR ⁽⁶⁾ of Enel vs. average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the period 2020-2022	
Cumulative ROACE for the three years 2020-2022 ⁽⁷⁾	
Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2022	
CO ₂ grams emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2022 ⁽⁸⁾	

(6) The average Total Shareholders' Return (TSR) of Enel and of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU is calculated in the three-month period preceding the beginning and the end of the performance period (January 1, 2020 – December 31, 2022), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(7) The ROACE is calculated as the ratio between: (i) Ordinary EBIT (Ordinary Operating Results), determined excluding the items which cannot be referred to the ordinary business, i.e., the capital gains related to asset divestiture and the asset write-downs due to impairment considered as extraordinary for the purpose of determining the Group ordinary net income (Group Net Income) and (ii) average NIC (Net Invested Capital), determined as the semi-sum between the figures at the beginning and at the end of the relevant year, after deducting the Discontinued Operations and the asset write-downs due to impairment, sterilized in determining ordinary EBIT.

For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the scope of consolidation or in the international accounting standards, will be sterilized.

During the final assessment, the extraordinary events – including the health emergency related to the COVID-19 epidemic – that according to the management might have affected the value of the relevant KPI, will be presented to the Nomination and Compensation Committee, in order to allow the latter to assess their possible sterilization.

(8) Emissions from the Group's plants' production.

The objective related to TSR will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the performance of

Enel's average TSR does not reach 100% of the average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU, no incentive will be assigned.

ENEL'S TSR LOWER THAN 100% OF THE INDEX'S TSR	ENEL'S TSR BETWEEN 100% AND 110% OF THE INDEX'S TSR	ENEL'S TSR BETWEEN 110% AND 115% OF THE INDEX'S TSR	ENEL'S TSR EXCEEDING 115% OF THE INDEX'S TSR
0%	130% ⁽⁹⁾ 100% ⁽⁹⁾	150%	280% ⁽¹⁰⁾ 180% ⁽¹⁰⁾

The objective linked to ROACE will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the perfor-

mance does not reach the target (whose measure coincides with the one indicated in the Strategic Plan for 2020-2022), no incentive will be assigned.

OBJECTIVE	TARGET	OVER I	OVER II
Cumulative ROACE for the three years 2020-2022	39.4%	40.0%	40.6%

The objective concerning the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear

interpolation between the different thresholds). If the performance does not reach the target (whose measure coincides with the one indicated in the Strategic Plan for 2020-2022), no incentive will be assigned.

OBJECTIVE	TARGET	OVER I	OVER II
Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2022	59.7%	59.9%	60.0%

The objective linked to CO₂ emissions will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). Again,

if the performance does not reach the target (whose measure coincides with the one indicated in the Strategic Plan 2020-2022), no incentive will be assigned.

OBJECTIVE	TARGET	OVER I	OVER II
CO ₂ emissions (gCO ₂ /kWh _{eq}) of the Group in 2022 ⁽¹¹⁾	<=220	<=215	<=210

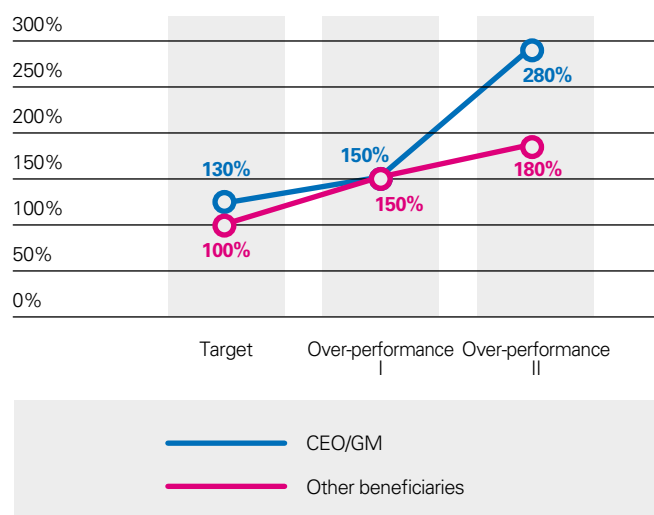
(9) The LTI Plan provides that, if the target level of the objective is reached, it will be granted (i) to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, an incentive equal to 130% of the base amount; (ii) to the other beneficiaries, an incentive equal to 100% of the base amount awarded to each of them.

(10) The LTI Plan provides that, if the second over-performance threshold of the objective is reached, it will be granted (i) to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, an incentive equal to 280% of the base amount; (ii) to the other beneficiaries, an incentive equal to 180% of the base amount awarded to each of them.

(11) At the time of the final assessment of the objective related to reduction of CO₂ emissions in 2022, it will have to be considered any negative impact of possible new laws, regulations and guidelines and/or amendments to these latter on (i) the shutdown of nuclear power plants, the shutdown and/or the gas conversion of thermoelectric power plants according to scheduled timings, as well as on (ii) the energy concessions of Enel Group companies, its subsidiaries and joint operations.

For each objective, upon the achievement of the target level, it is envisaged the assignment of an incentive equal to 130% (for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel) or to 100% (for the other beneficiaries) of the base amount, whereas upon the achievement of an over-performance, an

incentive equal to (i) 150% (at Over I level) or (ii) 280% (for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel) or 180% (for the other beneficiaries) of the base amount (at Over II level) will be disbursed, as indicated here below:



Therefore if, with regard to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, for example:

- > all the objectives were to reach the target level, the disburseable remuneration would amount to 130% of the fixed remuneration (and the incentive would be assigned (i) as for 100% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the remaining 30% in cash);
- > the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disburseable remuneration would amount to 65% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely disbursed in shares);
- > all the objectives were to reach the Over I level, the disburseable remuneration would amount to 150% of the fixed

remuneration (and the incentive would be disbursed (i) as for 100% of the fixed remuneration in shares and (ii) as for the remaining 50% in cash);

- > all the objectives were to reach the Over II level, the disburseable remuneration would amount to 280% of the fixed remuneration (and the incentive would be disbursed (i) for 100% of the fixed remuneration in shares and (ii) for the remaining 180% in cash).

The Company is entitled to claim-back the variable remuneration paid, as well as to withhold the variable remuneration subject to deferral, if the data on the basis of which it has been disbursed or calculated turn out to be clearly erroneous (clawback and *malus* clause).

4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed

No availability restriction is envisaged upon the shares once they are distributed to beneficiaries subject and proportionally to the achievement of the performance objectives.

4.7 Conditions subsequent, if any, in connection with the Plan in the event that the beneficiaries were to conclude hedging transactions that allow for the neutralization of any selling restrictions applicable to the financial instruments

Not applicable, as no selling restrictions on the shares are envisaged once they are distributed to beneficiaries.

4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship

In the event of termination of the directorship relationship or of termination of the open-ended or fixed-term employment relationship for voluntary resignation, without just cause, or revocation or dismissal for just cause or justified personal reason, the beneficiary loses any right related to the LTI Plan.

If, before the end of the performance period, the termination of the directorship relationship occurs (and, therefore, also the managerial relationship of the General Manager termina-

tes) due to the expiry of the mandate with no simultaneous renewal of the same, it is provided that the disbursement under the incentive would take place at the natural expiry of the vesting period of the Plan, depending upon the level of achievement of the performance objectives envisaged under the Plan itself; in this case, however, the disbursement will be made *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and employment relationship.

4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan

No causes for cancellation of the Plan apply.

4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan

No redemption clauses in favor of Enel related to the shares are envisaged.

4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments

Not applicable.

4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award

With regard to the monetary component of the incentive, the total maximum economic cost of the LTI Plan (borne by Enel and/or its subsidiaries), estimated as of April 29, 2020, amounts to approximately Euro 49 million.

With regard to the share-based component of the incentive, the total maximum economic cost of the LTI Plan (borne by Enel) will be determinable once the maximum number of shares awardable under the Plan is known (see paragraph 3.7 above). That being said, on the basis of (i) the maximum num-

ber of shares indicated – by way of illustration – in paragraph 4.4 above and (ii) the arithmetical mean of Enel's daily VWAPs detected on the Mercato Telematico Azionario organized and managed by Borsa Italiana SpA in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2019), the overall maximum cost (borne by Enel) is estimated to be approximately equal to Euro 11 million. Further information will be disclosed pursuant to Article 84-bis, paragraph 5, of the CONSOB Issuers' Regulation.

4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan

As of today, no dilution effects on the share capital are envisaged, since the shares necessary to implement the LTI Plan

will be purchased as indicated in paragraph 3.4 above.

4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights

The LTI Plan does not provide for any limit to the exercise of the voting right or the economic rights associated with the shares once they are distributed to beneficiaries, subject

and proportionally to the achievement of the performance objectives.

4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them

Not applicable.

4.16 – 4.23

Paragraphs related to stock options award are not applicable.

4.24 Annex

In accordance with paragraph 4.24 of Scheme 7 of Annex 3A to the CONSOB Issuers' Regulation, please find attached Table no. 1, Box 1, containing the required information regarding:

(i) the Long-Term Incentive Plan 2019 of Enel SpA, currently

in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 16, 2019 (Section 1); and

(ii) the Long-Term Incentive Plan 2020 of Enel SpA described in this Information Document (Section 2).

Box 1								
Free of charge share granting plan – “Long-Term Incentive Plan 2019 of Enel SpA”								
Name and surname or category	Office	Section 1						
		Instruments relating to plans, currently in force, approved on the basis of previous Shareholders' Meeting resolutions						
		Date of the relevant Shareholders' Meeting resolution ⁽¹²⁾	Type of financial instruments	Number of financial instruments	Assignment date ⁽¹³⁾	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment date	Vesting period
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager of Enel SpA	May 16, 2019	Enel SpA shares	216,094	November 12, 2019	Not available	6.983	Three-year period 2019-2021
No. 11 Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁴⁾		May 16, 2019	Enel SpA shares	314,564	November 12, 2019	Not available	6.983	Three-year period 2019-2021
No. 186 other managers ⁽¹⁵⁾		May 16, 2019	Enel SpA shares	1,007,889	November 12, 2019	Not available	6.983	Three-year period 2019-2021

Box 1								
Free of charge share granting plan – “Long-Term Incentive Plan 2020 of Enel SpA”								
Name and surname or category	Office	Section 2						
		Newly awarded shares on the basis of the proposal of the Board of Directors to be submitted to the approval of the Shareholders' Meeting						
		Date of the relevant Shareholders' Meeting resolution ⁽¹⁶⁾	Type of financial instruments	Number of financial instruments	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment date	Vesting period
Not available ⁽¹⁷⁾	Chief Executive Officer/General Manager of Enel SpA	May 14, 2020	Enel SpA shares	Not available	Within December 31, 2020	Not available	Not available	Three-year period 2020-2022 ⁽¹⁸⁾
Approximately No. 280 managers ⁽¹⁹⁾ of Enel SpA and/or companies controlled by Enel SpA pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code ⁽²⁰⁾		May 14, 2020	Enel SpA shares	Not available	Within December 31, 2020	Not available	Not available	Three-year period 2020-2022 ⁽¹⁸⁾

(12) The date is referred to the Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2019.

(13) The date is referred to the Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the assignment to beneficiaries of the LTI Plan 2019 (taking into account the proposal made by the Nomination and Compensation Committee in the meeting of November 11, 2019).

(14) The figures include Executives with strategic responsibilities employed by Enel SpA and its subsidiaries. The table does not include an Executive with Strategic Responsibility of a subsidiary who, as provided for by the Long-Term Incentive Plan 2019 of Enel SpA, is beneficiary of an *ad hoc* plan that does not provide for the awarding of shares of the same Enel SpA.

(15) The figures include managers employed by Enel SpA and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries who, as provided for by the Long-Term Incentive Plan 2019 of Enel SpA, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of shares of the same Enel SpA.

(16) The date is referred to the Shareholders' Meeting called for the approval of the Plan.

(17) Reference is made to the Chief Executive Officer (and General Manager) of Enel who will be appointed by the Board of Directors elected by the ordinary Shareholders' Meeting called on May 14, 2020.

(18) The exercise of the Plan is subject to the achievement of specific performance objectives during the three-year period 2020-2022 (performance period).

(19) Among them, approximately 80 managers may not be beneficiaries of the share-based component of the incentive.

(20) These are managers who hold positions that are most directly responsible for the Company's results or which are of strategic interest, including the “Executives with strategic responsibilities” of Enel SpA.



REPORT

4. GUIDELINES OF THE BOARD OF DIRECTORS OF ENEL SPA TO SHAREHOLDERS ON THE SIZE AND COMPOSITION OF THE NEW BOARD OF DIRECTORS

(February 27, 2020)

Guidelines of the Board of Directors of Enel SpA to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors

In compliance with the recommendations set forth under Article 1.C.1, letter h), of the Italian Corporate Governance Code for listed companies – edition July 2018 (the “Corporate Governance Code”), and considering that the term of the Board of Directors of Enel SpA (“Enel” or the “Company”) currently in office will expire with the approval of Enel’s financial statements for 2019, the same Board of Directors, having:

- > heard the Nomination and Compensation Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee;
- > taken into account the positive outcomes of the board review for the year 2019;

in view of the Board’s renewal, provides to Shareholders its guidelines on:

- > the size of the new Board of Directors;
- > the composition, with reference to the managerial and professional profiles whose presence in the new Board of Directors is deemed appropriate, also taking into account the criteria set forth in the specific Diversity Policy approved by the Board of Directors on January 18, 2018.

Size of the Board of Directors

The Board of Directors of Enel deems:

- > appropriate the current number of nine Directors, which is the highest number allowed by the Corporate Bylaws of the Company in force, in order to ensure a proper balance of the skills and experiences required by the complexity of the business of the Company and of Enel Group;

- > adequate the current ratio between Executive Directors (1) and non-Executive and Independent Directors (8), since it ensures an effective running of the Board of Directors itself.

Composition of the Board of Directors

The Board of Directors of Enel – wishing that the renewal of the same Board will be implemented in line with the past experience, in order to ensure a steady and consistent management of the Company, in the light of the remarkable results

achieved during the expiring term – underlines that the personal traits and the managerial and professional profiles deemed appropriate for the different roles within the Board of Directors, consistently with those currently existing, are the following:

The Chair should:

- > be well-respected and have personal reputation in order to ensure a fair and transparent leadership of the Board of Directors during the whole term and represent a guarantor for all Shareholders;
- > have personal traits which can foster the creation of a strong understanding and team spirit among the members of the Board of Directors;
- > have a proper background on corporate governance, also considering that Enel Group includes a significant number of companies listed on various stock exchanges. In particular, the Chair should have gained significant experience, preferably in a similar capacity, in Board of Directors of listed companies with a complexity, size and international profile comparable to that of Enel, during the execution of which he or she has shown a remarkable sensitivity on governance and sustainability issues;
- > have skills in economic-financial and legal matters, as well as experience and practice to manage strategic and specific business issues within the Board of Directors;
- > have gained adequate experience within an international context, and have fluency in foreign languages and, particularly, at least in English.

The Chief Executive Officer should:

- > be well-respected and have a recognized strategic vision and a deep knowledge of the energy market, as well as a full awareness of the transition that such market is going through, thus allowing Enel Group to continue to seize the related opportunities, connected in particular to global trends of decarbonization of electricity generation and electrification of consumptions;
- > have gained important and successful experiences as top manager of listed companies of complexity, size and international profile comparable to that of Enel;
- > have significant knowledge in the economic-financial and technical fields;
- > have a recognized leadership and a management approach oriented to working as a team and to creating a team spirit between colleagues;
- > have gained a significant experience within an international context and have an excellent knowledge of foreign languages, and, particularly, at least of English.

The other seven Directors should all be non-Executive and hopefully should have the independence requirements provided for by the law and the Corporate Governance Code, and in addition should:

- a) be represented by persons with managerial and/or professional profiles (as specified hereinafter), in order to create a mix of different and complementary skills and experiences;
- b) be represented by profiles with deep transversal rather than sectorial skills and strong motivation to work as a team;
- c) have gained significant experience in Board of Directors of companies, preferably listed, of significant size and/or complexity;
- d) have skills which can allow their effective participation both in the Board of Directors and in the Board Committees. To this end, are deemed relevant – in addition or as an alternative to those in the energy business – skills acquired in the following fields: economic-financial and/or risk management and/or legal and/or corporate governance and/or sustainability and/or climate change and/or digital transformation and/or cybersecurity and/or technological innovation and research;
- e) have gained experience within an international context and have an appropriate knowledge of foreign languages and, particularly, at least of English.

Moreover:

- > the managerial profiles should:
 - have gained significant experience in managerial positions within groups of size, complexity and international profile comparable to that of Enel;
 - have business judgment skills and a high orientation to strategies and results;
- > the professional profiles should:
 - have gained significant experience in managerial positions in prominent professional or advisory firms or in other public or private organizations;
 - have carried out their professional activity with a particular focus on companies' business.

As for the possible presence in the Board of Directors of academic or institutional profiles, such profiles should have, in addition to the characteristics indicated in points b), c), d), e), above, skills strictly and directly related to the business of the Company and of the Enel Group or to the issues pertaining thereto.

Shareholders are also invited, when preparing the slates of candidates for the office of Director, to ensure compliance with the applicable laws on gender balance, which reserve at least two-fifths of the elected Directors for the less-represented gender, and to take into account the benefits that may arise from the presence in the Board of Directors of different ages and tenures.

All candidates for the office of Director, before accepting their candidacy, should carefully gauge the amount of time necessary to perform their duties diligently, taking into account both (i) the number and nature of the offices that they hold on management and/or supervisory bodies of other companies

and (ii) the commitment they are required for other working and professional activities, and for membership offices. In this respect, candidates are encouraged to specifically verify if their personal status is compliant with Enel's policy on the matter (available at www.enel.com).

Concept design e realizzazione - *Concept design and realization*
HNTO – Gruppo HDRA

Revisione testi - *Copy editing*
postScriptum di Paola Urbani

Enel Società per azioni
Sede legale 00198 Roma
Viale Regina Margherita, 137
Capitale sociale Euro 10.166.679.946 i.v.
Registro Imprese di Roma, Codice Fiscale 00811720580
R.E.A. di Roma 756032 Partita IVA 00934061003

Enel Società per azioni
Registered Office 00198 Rome – Italy
Viale Regina Margherita, 137
Stock Capital Euro 10,166,679,946 fully paid-in
Companies Register of Rome and Tax I.D. 00811720580
R.E.A. of Rome 756032 VAT Code 00934061003

© ENEL SpA
00198 Roma, Viale Regina Margherita, 137

